

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS ECONÓMICAS**



**TESIS**

**EL ESTILO LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL EQUIPO DE TRABAJO DE LA  
SOCIEDAD AGRÍCOLA EL INGENIO DE LA PROVINCIA DE CHINCHA PARA EL  
AÑO 2017**

**Presentado por:**

Bachiller: Brenda Estefany Avalos Díaz

Bachiller: Erika Magaly Ramos Marcelo

Bachiller: Irenne Bricelda Saavedra Flores

**Para optar el título profesional de:**

Licenciada en Administración

**CHINCHA – PERÚ**

**2018**

## **DEDICATORIA**

Dedicamos esta tesis primordialmente a Dios, por concedernos la vida y dejarnos llegar a este especial momento tan significativo para nosotras en nuestra formación profesional. A nuestros padres, por ser nuestro ejemplo de superación a seguir, por su cariño, comprensión y apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Damos las gracias a Dios por su infinito amor por habernos acompañado y guiado a lo largo de nuestro recorrido profesional, por ser nuestra fortaleza en los momentos de difíciles y por ofrecernos una vida llena de enseñanzas, experiencias, felicidad y sobre todo salud.

Agradecemos eternamente a nuestros padres por animarnos en cada momento, por cada valor que nos han inculcado, por brindarnos una buena educación, a nuestros hermanos por sus consejos y motivación de no rendirnos nunca, a nuestra asesora la Mg. Lucy Grandez Ventura y a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega que nos supieron guiar para el término de este proyecto.

Y gracias a todos los que nos brindaron su ayuda y apoyo incondicional

## **PRESENTACION**

En cumplimiento a los dispositivos legales del reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Ciencias Administrativas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para optar el título profesional en la modalidad ciclo tesis, cumpla en presentar el trabajo de Investigación para el desarrollo de la tesis, titulado:

**“EL ESTILO DE LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL EQUIPO DE TRABAJO DE LA SOCIEDAD AGRICOLA EL INGENIO DE LA PROVINCIA DE CHINCHA PARA EL AÑO 2017”** tiene como finalidad hallar la relación que existe entre la variable del estilo de liderazgo en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio, para analizar y buscar la mejora de las problemáticas suscitadas dentro de la empresa. Esta investigación desarrollada permitirá fortalecer nuestros conocimientos adquiridos durante el estudio en la Carrera Profesional de Administración, con el objetivo de obtener el grado de licenciatura.

## INDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
PRESENTACION.....	iv
INDICE .....	v
Índice de Tablas.....	viii
Índice de Figuras .....	xi
RESUMEN .....	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCION .....	xvi
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1. Situación Problemática .....	1
1.2. Problema de Investigación .....	3
1.2.1. Problema General .....	3
1.2.2. Problemas Específicos .....	3
1.3. Justificación .....	3
1.3.1. Justificación Teórica.....	3
1.3.2. Justificación Practica .....	4
1.4. Objetivos .....	5
1.4.1. Objetivo General .....	5
1.4.2. Objetivos Específicos .....	5
CAPITULO II MARCO TEORICO .....	6
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	6

2.1.1 Antecedentes Internacionales .....	6
2.1.2 Antecedentes Nacionales .....	9
2.2 Bases Teóricas .....	13
2.3 Glosario y Términos .....	51
CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES .....	55
3.1 Hipótesis General .....	55
3.2 Hipótesis Específicas.....	55
3.3 Identificación de Variables:.....	55
3.4 Operacionalización de Variables.....	57
CAPITULO IV: METODOLOGIA .....	58
4.1 Tipo de Investigación .....	58
4.1.1 Tipo de Investigación Aplicada .....	58
4.1.2 Niveles de Investigación .....	58
4.2 Diseño de Investigación .....	59
4.3 Unidad de Análisis .....	60
4.4 Población de Estudio.....	60
4.5 Tamaño de la Muestra.....	60
4.6 Selección de la muestra.....	60
4.7 Técnicas de recolección de Datos.....	61
4.7.1 Métodos.....	61
4.7.2 Técnicas .....	61
4.8 Procesamiento y Análisis de Datos. ....	65
CAPITULO V: PRESENTACION DE RESULTADOS .....	66

5.1 Análisis e Interpretación de Resultados .....	66
5.2 Prueba de Hipótesis .....	94
5.3 Discusión de Resultados .....	99
CONCLUSIONES .....	102
RECOMENDACIONES .....	104
BIBLIOGRAFÍA .....	106
ANEXOS .....	110

## Índice de Tablas

Tabla 1.Operalización de Variables .....	57
Tabla 2. Población de Estudio .....	60
Tabla 3. ¿considera Ud. que su líder es carismático al momento de guiar a su equipo? .....	66
Tabla 4. ¿Percibe Ud. la consideración individualizada del líder por algún miembro del equipo?.....	67
Tabla 5. ¿Considera Ud que su líder se preocupa por propiciar la Estimulación Intelectual de cada miembro del Equipo?.....	68
Tabla 6. ¿Considera Ud. que la motivación que transmite su líder cumple con sus expectativas?.....	69
Tabla 7. ¿Considera que su líder proporciona información cuando Ud. o el Equipo de Trabajo lo solicita? .....	70
Tabla 8. ¿Considera Ud. que su líder le proporciona recompensas cuando cumplen con los objetivos previstos?.....	71
Tabla 9. ¿Considera Ud. que su líder realiza la retroalimentación al equipo de trabajo?.....	71
Tabla 10. ¿Considera Ud. que la forma de dirigir de su líder es el adecuado?.....	72
Tabla 11. ¿Considera Ud. que su líder apoya al Equipo de Trabajo en la realización de las actividades diarias? .....	73
Tabla 12. ¿Considera Ud. qué su líder tiene la capacidad de delegar funciones a cada miembro del Equipo de Trabajo? .....	75
Tabla 13. ¿Considera Ud. qué cada miembro del Equipo de Trabajo mantiene el orden y la disciplina en las labores diarias designadas por su líder? .....	76
Tabla 14. ¿Considera Ud. qué su líder involucra y orienta a cada miembro del Equipo para el logro de los resultados?.....	76



Tabla 15. ¿Considera Ud. que existe rivalidad entre los miembros del Equipo de Trabajo? .....	77
Tabla 16.¿ Considera Ud. que las tareas asignadas por su líder les genera estrés algún miembro del Equipo de Trabajo? .....	78
Tabla 17. ¿Considera Ud. que cada miembro del Equipo de Trabajo es eficiente y eficaz para el logro de los Objetivos? .....	80
Tabla 18. ¿Considera Ud. que cada miembro del Equipo de Trabajo conoce sus habilidades y destrezas para el rendimiento de sus actividades? .....	81
Tabla 19. ¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo aplican sus conocimientos y experiencias adquiridas? .....	82
Tabla 20. ¿Considera Ud. que existe sinergia entre los miembros del Equipo de Trabajo?.....	83
Tabla 21. ¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo es pro-activo?.....	84
Tabla 22. ¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo es responsable ante las tareas encomendadas por el líder? .....	85
Tabla 23.¿ Considera Ud. que el Equipo de Trabajo cuenta con metas comunes?.....	86
Tabla 24.¿ Considera Ud. que su nivel de cooperación depende del trato que su líder le brinde como trabajador?.....	87
Tabla 25. ¿Considera Ud. que los miembros del Equipo de Trabajo tienen respeto hacia su líder?	87
Tabla 26. ¿Considera Ud. que los miembros del Equipo de Trabajo se preocupan en apoyarse entre sí? .....	88
Tabla 27. ¿Considera Ud. que los miembros del Equipo de Trabajo son honestos en el desarrollo de sus labores diarias?.....	90
Tabla 28. ¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo cumplen a tiempo con sus labores encomendadas por el líder?.....	91

Tabla 29. ¿Considera Ud. que cada miembro del Equipo de Trabajo expresa sus ideas sin presión del líder?.....	91
Tabla 30. ¿Considera Ud. que su líder a cargo delega funciones organizadas al Equipo del Trabajo? .....	92
Tabla 31. Correlación entre los estilos de liderazgo y el equipo de trabajo. ....	94
Tabla 32. Correlación entre liderazgo transformacional y el equipo de trabajo. ....	95
Tabla 33. Correlación entre liderazgo transaccional y el equipo de trabajo. ....	96
Tabla 34. Correlación entre liderazgo situacional y el equipo de trabajo.....	97
Tabla 35. Correlación entre liderazgo autocrático y el equipo de trabajo. ....	98
Tabla 36. Matriz de Consistencia.....	110

## Índice de Figuras

Figura 1. Definiciones sobre el Liderazgo.....	23
Figura 2. Componentes Del Líder.....	24
Figura 3. ¿considera Ud. que su líder es carismático al momento de guiar a su equipo?.....	66
Figura 4. ¿Percibe Ud. la consideración individualizada del líder por algún miembro del equipo? .....	67
Figura 5. ¿Considera Ud. ¿Que su líder se preocupa por propiciar la Estimulación Intelectual de cada miembro del Equipo?.....	68
Figura 6. ¿Considera Ud. que la motivación que transmite su líder cumple con sus expectativas? .....	69
Figura 7. ¿Considera que su líder proporciona información cuando Ud. o el Equipo de Trabajo lo solicita? .....	70
Figura 8. ¿Considera Ud. que su líder le proporciona recompensas cuando cumplen con los objetivos previstos?.....	71
Figura 9. Considera Ud. ¿Que su líder realiza la retroalimentación al equipo de trabajo? .....	72
Figura 10. ¿Considera Ud. que la forma de dirigir de su líder es el adecuado? .....	73
Figura 11. Considera Ud. ¿Que su líder apoya al Equipo de Trabajo en la realización de las actividades diarias? .....	74
Figura 12. ¿Considera Ud. qué su líder tiene la capacidad de delegar funciones a cada miembro del Equipo de Trabajo? .....	75
Figura 13. ¿Considera Ud. ¿Qué cada miembro del Equipo de Trabajo mantiene el orden y la disciplina en las labores diarias designadas por su líder? .....	76
Figura 14. ¿Considera Ud. ¿Qué su líder involucra y orienta a cada miembro del Equipo para el logro de los resultados?.....	77
Figura 15. Considera Ud. ¿Qué existe rivalidad entre los miembros del Equipo de Trabajo? .....	78

Figura 16. ¿Considera Ud. que las tareas asignadas por su líder les genera estrés algún miembro del Equipo de Trabajo? .....	79
Figura 17. ¿Considera Ud. que cada miembro del Equipo de Trabajo es eficiente y eficaz para el logro de los Objetivos? .....	80
Figura 18. ¿Considera que cada miembro del Equipo de Trabajo conoce sus habilidades y destrezas para el rendimiento de sus actividades? .....	81
Figura 19. ¿Considera que el Equipo de Trabajo aplican sus conocimientos y experiencias adquiridas? .....	82
Figura 20. ¿Considera que existe sinergia entre los miembros del Equipo de Trabajo? .....	83
Figura 21. ¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo es pro-activo? .....	84
Figura 22. ¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo es responsable ante las tareas encomendadas por el líder? .....	85
Figura 23. ¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo cuenta con metas comunes? .....	86
Figura 24. ¿Considera Ud. que su nivel de cooperación depende del trato que su líder le brinde como trabajador?.....	87
Figura 25. ¿Considera Ud. que los miembros del Equipo de Trabajo tienen respeto hacia su líder?.....	88
Figura 26. ¿Considera Ud. que los miembros del Equipo de Trabajo se preocupan en apoyarse entre sí? .....	89
Figura 27. ¿Considera Ud. que los miembros del Equipo de Trabajo son honestos en el desarrollo de sus labores diarias?.....	90
Figura 28. ¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo cumplen a tiempo con sus labores encomendadas por el líder?.....	91

Figura 29. ¿Considera Ud. que cada miembro del Equipo de Trabajo expresa sus ideas sin presión del líder?.....	92
Figura 30. ¿Considera Ud. que su líder a cargo delega funciones organizadas al Equipo del Trabajo? .....	93
Figura 31. estilo de liderazgo y equipo de trabajo .....	94
Figura 32. liderazgo transformacional y el equipo de trabajo .....	95
Figura 33. liderazgo transaccional y el equipo de trabajo. ....	96
Figura 34. liderazgo situacional y el equipo de trabajo .....	97
Figura 35. liderazgo autocrático y el equipo de trabajo.....	98

## RESUMEN

Esta investigación es de tipo descriptivo-correlacional con un diseño no experimental que determina la relación que existe entre el estilo de liderazgo y su influencia en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha para el año 2017. La muestra fue aleatoria simple. Se empleo una encuesta de elaboración propia como herramienta de evaluación, dicha encuesta se aplicó a los 50 trabajadores de la empresa. Al correlacionar las variables, Estilos de liderazgo y equipo de trabajo se halló que existe una influencia significativa entre ambas variables, se tuvo en cuenta cuatro dimensiones: estilo transformacional, estilo transaccional, estilo situacional, estilo autocrático. Al correlacionar estas variables con equipo de trabajo, se comprobó que no existe una relación estadística significativa entre el liderazgo transformacional, Transaccional y situacional con el equipo de trabajo pero que, si existe influencia entre el estilo autocrático con el equipo de trabajo, tal estilo es el que actualmente se está aplicando en la empresa.

**Palabras Claves:** Estilo de liderazgo, estilo transformacional, estilo transaccional, estilo situacional, estilo autocrático, equipo de trabajo.

## ABSTRACT

The research is of descriptive-correlational type with a non-experimental design that determines the relationship that exists between the leadership style and its influence in the work team of the agricultural company the ingenuity of the province of Chinchipe for the year 2017. The sample It was random simple. An evaluation survey was used as an evaluation tool, this survey was applied to the 50 workers of the company. When correlating the variables, Leadership styles and work team found that there is a significant influence between variables, four dimensions were taken into account: transformational style, transactional style, situational style, autocratic style. By correlating these variables with the work team, it was found that there is no significant statistical relationship between transformational, Transactional and situational leadership with the work team but that there is an influence between the autocratic style and the work team, such a style is the one that is currently being applied in the company.

**Key Words:** Leadership style, transformational style, transactional style, situational style, autocratic style, work team.

## INTRODUCCION

En la actualidad el liderazgo es una de las piezas fundamentales en el desarrollo de los equipos de trabajo y en las organizaciones de la que forma parte. Los desafíos que afrontan requieren de una revisión más profunda en el desarrollo estratégico del liderazgo. Por ello, es preciso buscar y analizar los nuevos cambios en las modalidades de liderazgo para que permitan resolver eficientemente los sucesos y necesidades que surgen en el equipo de trabajo, que busca un plan para un mejor cambio e innovación de diversidad cultural, complejidad y trabajo basado en el conocimiento, experiencia y en las organizaciones. La solución a estas problemáticas ha incentivado a desarrollar nuevos enfoques, sobre el liderazgo o nuevos estilos de liderazgo como es el liderazgo transformacional, transaccional, situacional, autocrático. El propósito de esta investigación es verificar y analizar los principales trabajos sobre las nuevas estructuras de liderazgo que se vienen aplicando durante estos últimos años.

Por ello, se observará los principales modelos teóricos y líneas de investigación donde se debatirá las participaciones prácticas orientadas a la intervención y rumbo de los equipos de trabajo para la mejora de los resultados que se ajusten a la proyección de la empresa, que se analizara y estudiarán en los siguientes capítulos.

En el **Capítulo I**, Planteamiento del Problema, se describió la situación problemática, se planteó el problema general y cuatro problemas específicos lo que llevó a fijarse en los objetivos y las hipótesis respectivas. En otro punto se señaló las justificaciones.

En el **Capítulo II**, se consideró el marco teórico de esta investigación, los antecedentes de tesis internacionales y nacionales con relación al estilo de liderazgo y equipo de trabajo. Las Bases Teóricas describen sobre los principales puntos de este tema, citando autores de diferentes libros



y estudios sobre el tema en referencia, que respaldan el presente trabajo de investigación. También contiene el glosario con los términos referidos en los indicadores.

En el **Capítulo III**, se detalla la hipótesis general y las específicas, se identificaron las variables, indicadores y su operacionalización.

En el **Capítulo IV**, se detalla la Metodología que se utiliza en la Investigación, determinando los tipos, niveles y el diseño utilizado. Igualmente abarcó la unidad de análisis, la población, el tamaño y selección de la muestra de estudio, así como los empleados, los instrumentos de recolección de datos que se aplicó. El proceso de análisis e interpretación de la información.

En el **Capítulo V**, Presentación de Resultados se señaló el análisis e interpretación de los resultados, la prueba de hipótesis y la presentación de los resultados obtenidos.

Por último, se mencionan las conclusiones y recomendaciones que se llegó en esta investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Situación Problemática**

La Sociedad Agrícola el Ingenio es una empresa que se dedica al cultivo de hortalizas, empacado, dicha empresa actualmente viene teniendo constantemente problemas en cuanto a la supervisión de los equipos de trabajo se refiere, de tal manera que no solo afecta negativamente a la producción o ingresos de la organización, sino que crea conflictos entre los trabajadores.

El personal de la Sociedad Agrícola el Ingenio muestra su descontento hacia los problemas suscitados a lo largo del desarrollo de sus actividades de trabajo que perjudica directamente con el rendimiento de la empresa, por la falta de inestabilidad y motivación al equipo de trabajo lo que ocasiona que no se estén cumpliendo con las metas establecidas, otro de los problemas es falta de cooperación entre cada miembro del equipo especialmente en las situaciones difíciles, rivalidad que se genera por alguna consideración individualizada del supervisor, el atrasó del pago de las horas extras ocasiona a que los trabajadores no apoyen cuando se genere un atraso con los pedidos, otro de los problemas es la falta de capacitación del potencial humano lo cual hace que disminuyan la predisposición de realizar el trabajo en equipo

La actitud y la baja predisposición del personal de la empresa no es la más favorable para el desarrollo de las diferentes actividades, generándose así los conflictos por diferentes motivos de desacuerdo entre jefes y trabajadores, propiciándose así un ambiente tenso

donde el personal no puede desarrollar sus labores adecuadamente, esto se debe a la falta de comunicación clara y concisa que no se da entre los miembros del equipo de trabajo y no les permiten desarrollar sus capacidades y complementarse entre sí. Los conflictos que se vienen dando entre los trabajadores llegan a ser perjudiciales en el crecimiento de la sociedad agrícola el ingenio, ya que no existe un apoyo entre los miembros durante la tarea y cohesión por lo que no se desarrolla el espíritu de equipo no hay satisfacción laboral de los colaboradores y eso repercute en la ineficiencia de la productividad.

De los problemas antes mencionados se tomarán en cuenta las variables de los estilos de liderazgo y equipo de trabajo, de tal manera que la interrelación entre ambas permita determinar soluciones y de qué manera es influenciado una variable de la otra. Porque al no hacer frente a todos estos problemas ocasiona consecuencias más notorias como el ausentismo y desmotivación tanto físico y emocional de los trabajadores perjudicando el desarrollo del proceso de los pedidos y al final la satisfacción del cliente externo de la empresa.

## **1.2. Problema de Investigación**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cómo influye el estilo liderazgo en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la Provincia de Chíncha Para el Año 2017?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

1. ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chíncha para el año 2017?
2. ¿Cómo influye el liderazgo transaccional en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chíncha para el año 2017?
3. ¿Cómo influye el liderazgo situacional en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chíncha para el año 2017?
4. ¿Cómo influye el liderazgo autocrático en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chíncha para el año 2017?

## **1.3. Justificación**

### **1.3.1. Justificación Teórica**

Este trabajo de investigación está orientada a determinar de qué manera el equipo de trabajo es influenciado por los estilos de liderazgo para el mejoramiento de las problemáticas que surgen dentro de la empresa es por ello que “el líder tiene que ser capaz de facilitar y estimular el desarrollo del

potencial y de las competencias del equipo de personas que se va a guiar” como señala (Palomino, 2010) (p.11)

### **1.3.2. Justificación Practica**

El trabajo de investigación tiene como propósito analizar las relaciones entre las dos variables, dar solución a la problemática laboral y falta de comunicación entre los trabajadores que se vienen suscitando dentro de la empresa, esto se ve reflejado en el bajo rendimiento y apoyo entre cada miembro del equipo de trabajo para el desarrollo de las actividades. Estas dificultades se deben a que los jefes no toman en cuenta muchos aspectos que son primordiales para los trabajadores en el desarrollo diario de su trabajo, por tal razón busca mejorar el liderazgo, la comunicación, actitud y compromiso en el equipo con finalidad de analizar los diferentes estilos de liderazgo y de estrategia laboral, no solo tener en cuenta el aspecto económico que favorezca a la empresa sino también ofrecer beneficios adecuados para sus colaboradores, ya que cada miembro del equipo son una pieza importante para toda la organización, por ello merecen obtener reconocimientos e incentivos que los motiven a seguir trabajando poniendo en práctica sus habilidades y destrezas para contribuir en el mejoramiento de productividad, competitividad del equipo de trabajo en busca del beneficio de cada uno de los trabajadores y el éxito de la empresa.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar de qué manera el estilo liderazgo influye en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

1. Determinar de qué manera el liderazgo transformacional influye en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017.
2. Determinar de qué manera el liderazgo transaccional influye en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017.
3. Determinar de qué manera el liderazgo situacional influye en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017.
4. Determinar de qué manera el liderazgo autocrático influye en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

##### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

**(Boggio, 2011)** En su investigación de Liderazgo en Equipos de Trabajo nos permitió analizar personalmente cada concepto sobre el liderazgo y sus estilos, sobre todo cómo funcionan los equipos de trabajo dentro de la organización permitiéndonos ampliar nuevos conocimientos con la información recolectada del marco teórico. Se analizo como el factor liderazgo puede influir en los equipos de trabajo y la manera en cómo el líder puede relacionarse con cada trabajador del equipo, con ese propósito esta investigación se enfocó en una empresa de tamaño mediano con diferentes áreas y funciones que desarrollan, en donde se crearon diferentes equipos y por ende distintos estilos de dirigir y de investigar de cerca la realidad que atraviesa la empresa analizando cada problemática y así poder contribuir con el mejoramiento del desempeño de los equipos. Para ello se realizó un cuestionario de preguntas para observar cada dificultad y conflictos que atraviesa cada trabajador dentro de la empresa, los resultados de dicha encuesta nos dieron a conocer en qué puntos específicos se está fallando en liderazgo se concluyó que los equipos que trabajan en forma independiente funcionan mejor que en equipo, es ahí donde el líder debe trabajar más, ya sea porque el líder los apoya o aparecen solo cuando la situación lo requiere, por eso se ha visto conveniente recomendar que el líder trabaje en mejorar

sus habilidades, compromiso, aptitud, para lograr una mejor vinculación e identificación con los trabajadores del equipos de trabajo, logrando que sean más eficientes y competitivos a beneficio del trabajador y de la organización.

La finalidad de esta tesis es saber porque hay líderes que solo están presente cuando la situación lo requiere y definir cómo es su relación con los distintos equipos de trabajo, conocer cómo es su ambiente de trabajo de las necesidades que surgen y como el liderazgo se aplica al equipo de trabajo y como se va dando su desarrollo a lo largo de las actividades laborales. Por lo tanto, en esta investigación se busca analizar los comportamientos de los miembros del equipo y darle solución, el líder será el encargado de emplear las estrategias para que el equipo ayude a lograr las metas.

**(Cruz & Rodea, 2014)** En su tesis Liderazgo Transformacional como Herramienta de la productividad de los empleados de Empresa Textilería, se buscó analizar cuáles son los elementos más sobresalientes del líder transformacional y de qué manera este tipo de líder puede influir hacia los trabajadores que presentan problemas en la realización de sus labores y bajo desempeño. Para ello, se aplicó un cuestionario a cada trabajador para saber que situaciones difíciles está surgiendo en la textilería y conocer que elementos del liderazgo transformacional es el que se está aplicando y de cuales carecen, ya después de analizar las respuestas del cuestionario se observa que los trabajadores de dicha empresa necesitan un cierto porcentaje para alcanzar ser un buen líder transformador, por tal motivo se harán sugerencias para que el líder ayude a cada seguidor alcanzar los objetivos de la organización en beneficio mutuo de la empresa y trabajador.



En esta tesis se estudia uno de los estilos del liderazgo, como es liderazgo transformacional, saber de qué manera este liderazgo influye en la productividad de los empleados, dicho liderazgo busca crear una mejora en la comunicación y motivación para incentivar tanto al líder como trabajadores para que lleguen hacer una transformación interna de forma que se den valores, creencias y visión compartidas a lograr en beneficio mutuo. Por eso en esta investigación tiene el propósito de emplear el liderazgo transformacional como un instrumento para la productividad de los trabajadores.

**(Toro, 2015)** En su tesis titulado la Importancia del Trabajo en Equipo en las Organizaciones Actuales, nos dice que en toda organización es muy importante el capital humano para el logro de los objetivos esperados por la empresa, por ello esta investigación se realizó mediante la consulta documental donde se citaron distintos autores para estudiar, analizar los diversos conceptos y procesos del trabajo en equipo de cómo se pueden mejorar el rendimiento del personal dentro de la organización con la finalidad de conocer las principales ventajas del trabajar en equipo y saber de qué manera esto influye para el mejoramiento continuo en la empresa, Cada trabajador no aporta de igual manera sinergia, cooperación, dinamismo, pensamiento creativo e innovadores, al no desarrollar estas capacidades ocasionan al personal limitaciones y no se lograría una integración entre el equipo de trabajo.

Actualmente las organizaciones buscan personas competitivas capaces de lograr día a día con las metas esperadas por la organización, hoy en día el trabajo individual ya quedo atrás, por eso lo que se está aplicando en la mayoría de las empresas, son la formación de trabajadores en equipos sólidos y posicionados para que generen un

ambiente agradable con mejor rendimiento y productividad para la calidad, satisfacción de los clientes y de la organización.

En esta investigación nos dice que es importancia el trabajo que se desarrolla en equipo porque es una mecanismo donde se permiten conocer las capacidades del trabajador y hasta dónde puede llegar alcanzar y el proceso de interacción entre cada miembro del equipo la complementariedad que exista entre ello para lograr una comunicación eficaz donde compartan sus experiencias, habilidades y se logre el apoyo mutuo, lo importante es fortalecer el compromiso, respeto a las opiniones, cooperación e iniciativa para una mejor productividad y cumplimiento de los objetivos.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

**(Valdiviezo, 2015)** En su investigación titulada Influencia del estilo de liderazgo en el comportamiento organizacional del personal de la empresa grupo educativo integral, tuvo como finalidad determinar que estilo de liderazgo influencia en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la organización grupo educativo integral, la muestra se realizó en 149 trabajadores de la institución el método utilizado fue inductivo-deductivo, hipotético-deductivo y estadístico la técnica empleada fue la encuesta la cual se realizó a 55 trabajadores la cual se aplicó mediante la escala de Likert, en la escala del 1 al 5 (donde uno es totalmente desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo).

Al aplicar la encuesta se obtuvo como resultado que el estilo de liderazgo que predomina en el grupo educativo integral es el liderazgo autocrático donde se halló un

64% que los trabajadores afirman que se utilizan este dicho estilo para asegurar que el servicio se realice de una manera consistente y adecuada para mejorar esos niveles que suelen poner demasiadas limitaciones a ideas creativas que suelen partir de los niveles inferiores, de tal manera que la empresa considera que mientras más se trabaje es mucho mejor, por tal razón dejan de lado las preocupaciones de los trabajadores.

En esta investigación sobre el estilo de liderazgo y su influencia en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa, se analizaron los diferentes estilos para llegar aplicar el más adecuado, en esta empresa se aplica el liderazgo autocrático en cual está generando en los trabajadores muchas restricciones a ideas creativas, por ello se recomienda que la empresa deberá ayudar a crear un ambiente de trabajo agradable y comprensivo, de tomar en cuenta las opiniones de sus colaboradores para algunas de la toma de decisiones, formar a los trabajadores, aumentar su confianza, darles reconocimientos, incentivos para que ambas partes se sientan satisfechos de lograr las metas que la entidad se propone.

**(Becerra & Diaz., 2017)** En su tesis el impacto del liderazgo empoderamiento Compartido en el comportamiento innovador en equipos de trabajo, nos dice que la realización de esta investigación tiene como propósito analizar si los estilos de liderazgo de empoderamiento y compartido predicen el comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa de consumo masivo proyectada a la elaboración y distribución de alimentos en el Perú. Para ello se tomó como apoyo el modelo del comportamiento innovador que medirá el rendimiento del personal mediante una encuesta a 378 trabajadores de la empresa del sector de alimentos que evaluara los roles que desempeñan y las perspectivas de cada uno de los colaboradores, mediante

los resultados obtenidos, se recomienda que se desarrolle un plan de acción que se deberán trabajar en la organización. Por ello la finalidad se enfocará en fomentar, mejorar y fortalecer el comportamiento innovador de los equipos de trabajo mediante el desarrollo del estilo de liderazgo de empoderamiento, y sus dimensiones en los líderes de la empresa enfocados en tener una visión clara de lo que se va a proyectar con respecto al crecimiento, productividad en los equipos de trabajo.

La investigación tiene como finalidad estudiar como el impacto del liderazgo de empoderamiento influye en la conducta innovadora de los equipos, cuyo objetivo es fortalecer y fomentar una actitud innovadora de los equipos para la mejora en cada desarrollo de las actividades que se realizan ya sea en la implementación de nuevas ideas, técnicas mediante la aplicación de un nuevo estilo de liderazgo para que contribuya a mejores resultados de compromiso e identificarse con la entidad, conexión con el equipo y ser un buen líder carismático, en bienestar de toda la organización.

**(Guanilo, 2017)** En su tesis el liderazgo transaccional y su relación con el desempeño laboral en la empresa conservas rícofres, se empleó el diseño no experimental de corte transversal, tipo aplicada y su nivel de investigación es descriptivo – correlacional. Se determinó la correlación entre las variables de la investigación respaldándose en una de las pruebas de hipótesis, se tomó una población que fue de 50 colaboradores obteniendo una muestra estudiada de 44 trabajadores, se aplicó la encuesta de tipo Likert para la recopilación de los datos lo cual consto de 22 preguntas de las variables ya definidas. A la vez para analizar el nivel de relación de cada variable se tomó en cuenta la prueba de correlación de Spearman, luego se analizan e interpretan cada

gráfico estadístico, las conclusiones obtenidas dan como evidencia que existe relación entre las variables Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral. Luego se recomienda a los empleadores de la empresa Conservas Ricofres, que se siga ofreciendo recompensas a los trabajadores por algún trabajo extra, ya que este valor monetario hace que el trabajador sienta una motivación interna, se recomienda al empleador que mejore los estándares de control de calidad, otorgando responsabilidades al personal capacitado para prevenir cualquier incidente o catástrofe dentro de la organización, se recomienda al empleador que, una vez elegida a su personal capacitado para prevenir los incidentes, es necesario que estas personas logren cumplir sus actividades dentro de la hora de trabajo, para poder obtener un producto de mejor calidad.

En esta tesis se estudia la relación que existe entre las variables y la dependencia que existes entre una y otra y esto se comprobó mediante las hipótesis de las problemáticas que se dio en la empresa. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que la entidad siga ofreciendo recompensas por las horas extras que realizan los trabajadores, brindándoles capacitaciones por algún accidente que se genere y para el mejoramiento de las labores, esto motivara a que los colaboradores tengan un mejor desempeño, generando una actitud positiva para que se logren cumplir con las tareas que el líder designa.

## 2.2 Bases Teóricas

### 2.2.1 Teorías Administrativas

Según (Chiavenato, 2012) afirma. “Fayol define el acto de administrar como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Las funciones administrativas abarcan los elementos de la administración, es decir, las funciones del administrador” (pág. 70).

**Planeación:** Observar el futuro y llevar acabo el plan de acción.

**Organización:** Conjunto de individuos con estructuras y funciones correlativas de la empresa.

**Dirección:** Orientar y guiar a todo el personal con el cumplimiento de lo establecido.

**Coordinación:** Vincular, agrupar y ordenar todos los actos, elementos y esfuerzos colectivos para un objetivo determinado.

**Control:** Revisar que todo se realice de acuerdo con las normas establecidas y las advertencias dadas.

Estos principales elementos de la administración que forman parte del llamado proceso administrativo, se encuentran presentes en toda actividad que desarrolle un administrador en cualquier nivel de área de las actividades de una empresa.

#### A. Teoría Clásica

Los autores clásicos buscaron crear una teoría basada en la división del trabajo la especialización, la coordinación

## **Administración como ciencia**

(Chiavenato, 2012) afirma. “Los autores de la teoría clásica parten del estudio científico de la administración, al sustituir el empirismo y la improvisación por técnicas científicas. Así se pretendía desarrollar una ciencia de la administración. Fayol afirmaba la necesidad de brindar enseñanza general, organizada y metódica de la administración para formar administradores” (pág. 73).

## **Teoría de la Organización**

(Chiavenato, 2012) afirma, “La teoría clásica concibe la organización como una estructura, lo cual refleja la influencia de las concepciones antiguas de organización (la organización militar y la eclesiástica), tradicionales, rígidas y jerarquizadas. En este aspecto la teoría clásica no se desligo del pasado” (pág. 73).

Toda estructura organizacional se caracteriza por tener una función, es decir una línea de mando que relaciona las conductas de la organización y explica determinadamente quien esta subordinando a quien. La jerarquía se apoya en el principio de la unidad de mando, que representa que cada trabajador debe reportarse a un solo jefe. La estructura organizacional se analiza de arriba hacia abajo (de dirección a la ejecución) y del todo a las partes, todo lo contrario del enfoque de la administración científica.

## **La división del trabajo y la especialización**

(Chiavenato, 2012) afirma. “La división del trabajo es la base de la organización; de hecho, es la razón de ser de la organización” (pág. 74).

La división del trabajo es la que dirige a la especialización y la diferenciación de las tareas. La principal idea de este supuesto describe que las organizaciones que tengan mayor división del trabajo serían las más eficientes que las que presentan poca división, mientras lo que respecta a la administración científica se preocupa más por la división del trabajo en el nivel de operario, subdividiendo las tareas de este.

Para el análisis de la teoría clásica, la división del trabajo puede darse en dos direcciones.

- “Vertical, según los niveles de autoridad y responsabilidad”
- “Horizontal, según las actividades desarrolladas de la organización”

### **Coordinación**

Según (Chiavenato, 2012) nos dice, “Fayol incluye la coordinación como uno de los elementos de la administración, mientras que otros autores clásicos la incluyen entre los principios de la administración. Fayol considera que la coordinación es la reunión, unificación y armonización de toda actividad y esfuerzo. La coordinación debe basarse en una comunión real de intereses, indica que hay un objetivo por alcanzar, que debe guiar los actos de todos” (pág. 74).

## **B. Teoría del Comportamiento de la Administración**

Según (Chiavenato, 2012) afirma. “La teoría del comportamiento representa un desdoblamiento de la teoría de las relaciones humanas, con el cual se muestra inminentemente crítica y severa. Si bien comparte algunos de sus conceptos



fundamentales utilizándolos de referencia y reformulándolos profundamente, la teoría del comportamiento rechaza las concepciones ingenuas y románticas de la teoría de las relaciones humanas” (pág. 282).

### **Teoría X y Teoría Y**

Según McGregor en su libro «The Human Side of Enterprise» (1960) citado por (Chiavenato, 2012) “Da muestras de ser el representante más claro de la aproximación humanista, pues hace un gran esfuerzo por demostrar que es posible armonizar los intereses de la organización con la realidad personal del individuo” (pág. 290).

En esta teoría se parten de los supuestos que se encuentran dos estilos básicos de dirección, que es el estilo autoritario que se denomina la Teoría X y el estilo igualitario que se denomina Teoría Y”

- **Teoría X:** Esta teoría corresponde al punto de vista tradicional de la dirección, inicia de los supuestos del comportamiento que no aporta una visión realista, se observa que el ser humano siente descontento por el trabajo prefiere ser dirigido, carecen de ambición tienen muy baja actitud de superación, evitan responsabilidades y buscan sobre todo seguridad.
- **La Teoría Y:** “En contra del enfoque anterior, McGregor parte del supuesto de que es preciso integrar los intereses individuales y los objetivos de la organización” tiene en cuenta que el personal trabajara y estarán dispuestos asumir distintas responsabilidades y ser creativos de tener la oportunidad de satisfacer sus

necesidades, expectativas propias y de la organización para lograr los mejores resultados y objetivos.

### **C. Teorías del Liderazgo**

Tal como se ha señalado, los acercamientos teóricos Administrativas a las definiciones del liderazgo son varias y se explicaran brevemente algunas de las más sobresalientes según (Chiavenato, 2012, pág. 105)

**Teoría de rasgos de personalidad:** “Desde el mismo instante del nacimiento algunos están predestinados a la obediencia y otros al mando” es decir, lo que el líder posee como un compuesto de cualidades que permiten desarrollarlo en distintas situaciones. por ello el autor explica algunos rasgos característicos de la personalidad que definen al líder que son:

- **Rasgos físicos:** Apariencia personal, energía, estatura y peso.
- **Rasgos Intelectuales:** Entusiasmo, autoestima, adaptabilidad y combatividad
- **Rasgos sociales:** Cooperación, habilidades interpersonales y administrativa.
- **Rasgos relacionados con el trabajo:** Interés en la realización de tareas, persistencia e iniciativa.

**Teoría de liderazgo como conducta:** En este tema el liderazgo como conducta está en función o se basa a lo que el líder hace, lo cual se verá reflejado en el comportamiento que el líder refleja hacia los demás ya sea un individuo o un equipo

con la finalidad de buscar un alto nivel de satisfacción para ambas partes lo que dependerá de la conducta que el líder mantenga.

**Teorías de estilos de liderazgo:** Esta teoría se refiere a lo que hace el líder, a su manera de comportarse en el ejercicio del liderazgo, desarrollándose tres estilos de liderazgo, como el autocrático, liberal y democrático. Con estos estilos se pretendían buscar de desarrollar las mejores opciones de liderar adaptándola a las necesidades de los subordinados y de las organizaciones.

Según (Palomo, 2013) afirma que “Rensis Likert fundó el Instituto de Investigación Social de Michigan del Universidad de Míchigan en 1946 y fue su director hasta 1970 y propuso cuatro estilos de liderazgo” (pág. 27)

❖ **Estudios de la universidad de Michigan:** “En la misma época, pero de forma independiente, un grupo de investigadores de la Universidad de Michigan (Likert, Katz, McCoby, Kahn y Seashore) llevaron a cabo estudios con el objetivo de identificar las relaciones entre la conducta de liderazgo, los procesos de grupo y el rendimiento del grupo en entornos profesionales” De acuerdo a los resultados obtenidos se logró determinar dos dimensiones primordiales de liderazgo:

- **Líderes centrados en la persona:** Son líderes que buscan resaltar lo importante que son los vínculos personales que tienen interés en satisfacer las necesidades de sus colaboradores lo que permitirá comunicarse entre ellos para cultivar la confianza en beneficio del bienestar mutuo. Son los que buscan y conocen la importancia de las diferencias individuales siempre manteniendo el apoyo y respeto.

- **Líderes centrados en la producción:** Son aquellos que asumirán las responsabilidades de hacer que las actividades de trabajo se cumplan con éxito, su objetivo principal es que los colaboradores desarrollen las labores asignadas a diferentes grupos.
- **Autoritario explotador:** “Se basa en el temor, en las coacciones, en la presión y en las amenazas hacia el empleado para conseguir los objetivos” esta comunicación se rige a partir de los altos mandos hasta los niveles más bajos, este liderazgo es dominante y muy estructurado lo que ocasiona un alejamiento entre jefe y el colaborador. La productividad es intermedia
- **Autoritario benevolente:** “Se fundamenta en el empleo de alabanzas y en las recompensas. Las actividades del personal son de subordinación hacia sus superiores y genera actitudes hostiles hacia ellos” en esta comunicación interviene desde arriba hacia abajo y algunas veces hacia arriba, las tomas de decisiones se dan desde los niveles de mayor dirección y la productividad puede cambiar de aceptable a buena.
- **Consultivo:** “Alcanzan los objetivos como consecuencia de las recompensas, de los castigos ocasionales y de cierto compromiso. La información en este sistema se transforma en comunicación de igual manera de arriba hacia abajo” Las decisiones se dan en los altos niveles de dirección, sin embargo, se permiten las ideas o sugerencias de colaboradores. Los seguidores pueden llegar a tener cierta influencia, la productividad es buena.

- **Participativo:** “Se apoya en un sistema en el que todos participan y se comunican, el empleado se involucra en el desarrollo de nuevas metodologías y procesos de trabajo. El líder confía en el grupo y su contribución” en este caso la comunicación es muy fluida hacia todas las direcciones, lográndose mejoras las relaciones entre los jefes y trabajadores, la productividad es excelente.
  
- ❖ **Estudios de la universidad de Ohio:** Después de la Segunda Guerra Mundial, un grupo de investigadores intentaron hallar las dimensiones que caracterizan la conducta de los líderes. “Inicialmente, se determinó cuatro factores: la consideración, énfasis en la producción, sensibilidad e iniciación a la estructura, pero luego se elaboraron una aproximación con sólo dos dimensiones que permitió categorizar gran parte del comportamiento del líder” Las dos importantes dimensiones fueron:
  - **Consideración:** “A medida en que el líder tiene en cuenta los sentimientos de los subordinados. Va Hacer referencia a aquellas conductas del líder que favorecen las relaciones de amistad”, el líder se interesara en las necesidades de sus colaboradores buscando generar la confianza mutua, armonía en el grupo, apoyo ante los problemas y mejoramiento en la comunicación.
  
  - **Iniciación de estructura:** “Se relaciona con la conducta del líder que facilita y define las interacciones del grupo para así alcanzar las metas” este estilo se relaciona con distintas conductas con el fin de obtener buenos niveles de rendimiento, confirmar si se entienden sus órdenes, clasifica, designa los roles y se enfoca en que cada tarea se cumpla.

Los principales resultados obtenidos de las diferentes investigaciones, centradas en ambas dimensiones, se resumen en:

- El líder con mayor aceptación alcanza un alto nivel de satisfacción de sus colaboradores, menos ausentismo y un porcentaje menor de reclamos.
- Las relaciones que existe entre la iniciación de la estructura y eficacia del equipo son favorables, aunque se muestre variación.
- El vínculo que se da entre la consideración y efectividad del liderazgo cambian en función de las diferentes características de los miembros.
- Los líderes que tengan un mayor nivel en consideración y en iniciación de estructura, son los que se enfocan en conseguir un buen desempeño de los trabajadores, como un incremento de satisfacción de los miembros.

## **2.2.2 Estilo de Liderazgo**

### **2.2.2.1 Definición:**

Según (Payeras & Serra, 2004) afirma: Existen muchos modelos de liderazgo, algunos son de mayor o menor complejidad, otros de carácter deductivo o inductivo. Todos ellos tratan de sistematizar el conjunto de conductas de liderazgo posible, algunos de dichos modelos pretenden tener un carácter prescriptivo y situacional, mientras que otros desarrollan modelos más deterministas que parten del supuesto que las cualidades del líder tienen un fuerte componente innato y cultural. (pág. 100)

El autor nos explica que hay distintos estilos de liderazgo que se podrán aplicar a la forma en como las personas van desarrollando sus actividades el líder será el encargado de analizar las problemáticas y tener en cuenta que estilo es el indicado para dar solución, que se adapta a los requerimientos y mejoras que la empresa y los colaboradores necesitan.

### **2.2.3 Liderazgo**

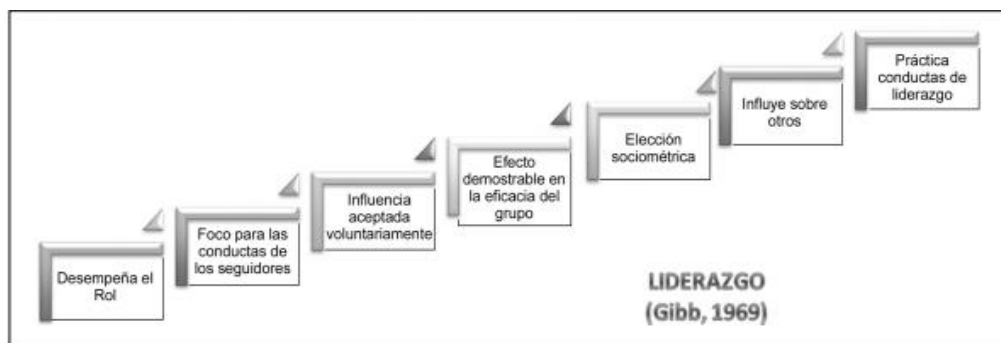
(Chiavenato, 2006) afirma. "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos" (pág. 105).

El liderazgo es la capacidad que tiene el líder para influenciar hacia la persona o un grupo de personas con el propósito de mejorar los tipos de procesos que involucra el liderazgo para obtener resultados en beneficio de ambas partes interesadas.

Para Gibbson citado por (Palomo, 2010) Se puede analizar diversas definiciones, que se ayudan en distintos temas. El líder como individuo que desempeña dicho rol (pág. 22).

- “El líder como foco para la conducta de los miembros del grupo”
- “Es la persona que ocupa dicha posición en una elección socio métrica”
- “El líder como miembro que ejerce influencia sobre otros”
- “El liderazgo se aplica sólo cuando la influencia es aceptada o compartida”
- “El líder es la persona que influye sobre la eficacia en la realización total del grupo”

Figura 1.  
Definiciones sobre el Liderazgo.



Fuente: Palomo Vadillo, M.T. (p. 22)

(Newstrom, 2011) “El liderazgo es el proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo en el logro de ciertos objetivos. Es el factor crucial que ayuda a un individuo o a un grupo a identificar sus metas, y luego los motiva y auxilia para alcanzarlas” (pág. 169).

El liderazgo es la influencia que tiene el líder hacia el individuo o grupo de personas con el propósito de transformarlos y motivarlos al cambio, identificando cuáles son sus problemáticas y hacer de ellos mejores competidores apoyando a los trabajadores desarrollen su mejor potencial y se sientan bien consigo mismos, puedan adaptarse a trabajar en equipo con buena comunicación enfrentando cualquier desafío y lograr las metas de la organización y satisfacción laboral.

### 2.2.3.1 Importancia del Liderazgo

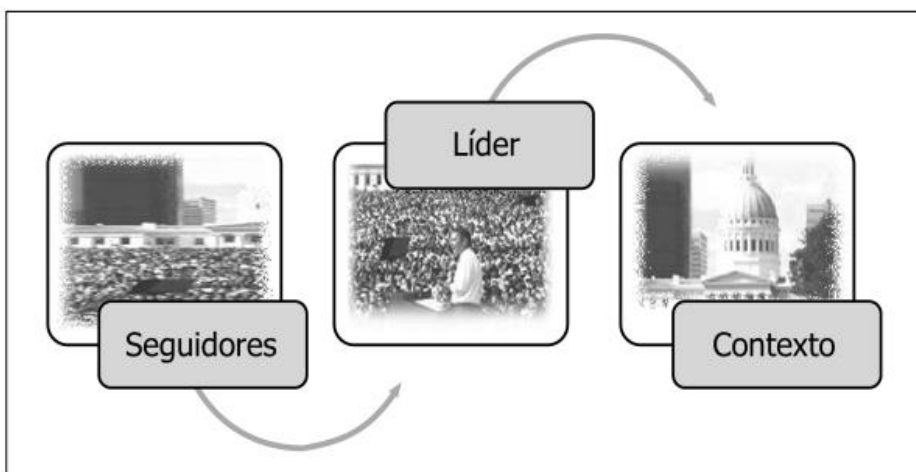
Según Fischer y Schratz (1993) citado por (Palomo, 2013) afirma. “para poder explicar adecuadamente la influencia del líder hay que considerar de modo interactivo tres componentes” (pág. 23).



- “La individualidad del líder, con su propia personalidad, habilidades, conocimientos y experiencia”
- “Las peculiaridades de los seguidores, con sus características de personalidad, habilidades, actitudes, conocimientos”
- “El contexto de la situación actual, es decir, las tareas a llevar a cabo y las condiciones reales del aquí y ahora”

Algunos de estos tres componentes, ayudara a entender el carácter del fenómeno del liderazgo y de cómo dicho líder podrá interactuar y guiar a un grupo de personas aplicando sus habilidades, conocimientos y experiencias hacia sus seguidores y puedan cada uno de ellos descubrir lo mejor de sí.

Figura 2.  
Componentes Del Líder



Fuente: Palomo Vadillo, Teresa.

### 2.2.3.2 Cualidades del líder

Según (Moreno, 2009) afirma. “Que todo líder debe de poseer talentos personales si no los tuviesen deberán de cultivarse” (pág. 40).

- Persuade a sus colaboradores mediante el ejemplo para lograr los objetivos comunes.
- Busca el apoyo de sus colaboradores sin necesidad de subyugación.
- No impone obediencia, busca el compromiso y la eficiencia.
- Ser un ejemplo hacia sus seguidores.
- Generar nuevos cambios revolucionarios para obtener mejores resultados en los procesos.
- Aplica y comparte sus experiencias
- Hace proyecciones a futuro que se esperan alcanzar.
- Generar un enfoque compartido con los seguidores y fundamenta lo que se está proyectando.
- Potencia la integración entre cada uno de los miembros del equipo de trabajo.
- Está a la vanguardia de las nuevas tecnologías para anticiparnos a resolver los nuevos retos.
- Mantiene la unión entre los colaboradores dentro o fuera de la empresa
- Mantiene una comunicación adecuada entre los colaboradores ya sea de nuevos cambios o coordinaciones que surgen en la organización.
- Posee estrategias e ideas claras de los objetivos que quiere llegar a cumplir.

Como explica el autor el líder tiene que tener la capacidad de crear equipos orientados a resultados positivos de inspirar confianza de percibir cómo se siente cada integrante en su área de trabajo, saber escuchar los problemas que se da y ser justo, proactivo, soñador con ideas claras y concisas de tener grandes dotes de comunicación y sobre todo tener ética profesional ya que él será el encargado de guiar a la persona y demostrarle que es una pieza fundamental en cada actividad laboral que realice dentro de la organización.

### **2.2.3.3 Teoría de los estilos de liderazgo**

Según (Mendoza & Ortiz, 2006) afirma. “El modelo de Bass tiene su origen en los conceptos fundamentales que Burns planteo en 1978 donde distinguió dos tipos de liderazgo opuestos en un continuo: el transaccional y el transformacional” (págs. 118,134).

**A) Liderazgo transaccional:** Este tipo de liderazgo se basa en “cumplir con los objetivos y con el desempeño esperado, recompensar si se logran los objetivos, y castigar o reprender, se denomina así porque la transacción sería lo que la organización les paga a los miembros del equipo a cambio de su esfuerzo y su cumplimiento. La base del liderazgo transaccional es una transacción o proceso de intercambio entre los líderes y sus seguidores.”

Este estilo de liderazgo se basa en una transacción entre el líder y los colaboradores, este estilo destaca por tener ideas claras, generar respeto y confianza en donde el líder interviene solo si es necesario, brinda recompensa por el buen desempeño y realización de los propósitos de la organización.

**Características del líder transaccional.**

- “Los líderes transaccionales se concentran en el presente y son muy buenos para conseguir que la organización funcione sin problemas y con eficiencia” el líder se enfocara y reconocerá las necesidades de sus seguidores, buscando minuciosamente como poder cumplir con esas necesidades a cambio cumplan con los objetivos trazados de la empresa.
- “Son excelentes en las funciones tradicionales de la administración, como la planeación y la preparación de presupuestos, y generalmente se concentran en los aspectos impersonales del desempeño de los trabajos” se enfocarán en que se cumplan las metas que establecen para que la organización logre funcionar sin problemas y con buenos resultados, por ello se basara en aplicar las funciones tradicionales de la administración.
- “Los líderes al explicar con claridad lo que esperan de los seguidores, aumentan la confianza que éstos les tienen”, esto implica el compromiso de los seguidores a seguir las reglas que se establecen para satisfacer las necesidades de los colaboradores y poder mantener la estabilidad, productividad y un mejor estado de ánimo dentro de la organización.
- “El liderazgo transaccional es realmente un tipo de gestión, no un estilo de liderazgo verdadero, porque la atención se centra en tareas a corto plazo, y tiene serias limitaciones para el trabajo basado en el conocimiento o la creatividad, sin embargo, puede ser eficaz en otras situaciones” el líder transaccional se va centrar en hacer cumplir las metas en un corto plazo

haciendo que sus seguidores den lo mejor de sí y poder dirigir a los equipos buscando resultados positivos y reconocimientos personales.

**B) Liderazgo transformacional:** “Este tipo de liderazgo es completamente opuesto al Transaccional opera con la base de cambiar la motivación regular basada solamente en la recompensa para llevarla al compromiso con las metas, las personas y la organización”

Este líder no solo enfoca en mejorar el desempeño del colaborador, sino que se centra en responsabilidades de cada miembro del equipo para su propio crecimiento personal, que trae como resultado un incremento en el desempeño del cumplimiento del propósito de la empresa.

#### **Características del líder transformacional.**

- “Los líderes transformacionales son capaces de emprender los cambios en la visión, la estrategia y la cultura de la organización” el líder se encargará de propiciar innovaciones de aplicar nuevas tecnologías en los productos como una nueva estrategia de crecimiento.
- “El liderazgo transformacional, en vez de analizar y controlar transacciones específicas con los seguidores utilizando reglas, instrucciones e incentivos” este estilo de líder se preocupa por motivar e incentivar a los seguidores para que sean eficientes y puedan confiar en ellos mismo.
- “Se concentran en cualidades como la visión, los valores compartidos y las ideas, con el propósito de crear relaciones, de dotar de mayor significado a

las actividades independientes” se busca un proceso de cambio positivo en los seguidores con relación en beneficio mutuo con la organización.

- “El liderazgo transformacional está fundamentado en los valores, creencias y cualidades personales del líder y no en un proceso de intercambio entre los líderes y los seguidores” se centra en las cualidades que el líder posee para poder aplicarlo hacia las necesidades de un individuo o un equipo de trabajo
- “Un líder transformacional comprende la necesidad de que sus equipos deben sentir que trabajan por algo más que el dinero, llevarlos hacia un compromiso consigo mismos y con la organización para alcanzar metas a largo plazo” el líder se encargara de motivar y promover el talento de cada colaborador y transmitirle altas expectativas para proyectar buenos resultados.
- “Las personas con este estilo de liderazgo son los verdaderos líderes que inspiran a sus equipos constantemente con una visión compartida del futuro” el líder ayuda e involucra a los seguidores a tener una visión más clara, de guiarlos para el cumplimiento de sus actividades.

### **C) Liderazgo situacional**

Según (Blanchard, 2007) afirma. “El liderazgo situacional se basa en las suposiciones de que las personas pueden y quieren desarrollarse y de que no hay un estilo de liderazgo óptimo para estimular tal desarrollo. El estilo de liderazgo debe adaptarse a la situación” (págs. 115,116).

El autor nos explica que en este estilo el líder debe adaptarse a la forma en cómo se desarrollan los seguidores es el líder quien cambiara su estilo para satisfacer las necesidades y motivar a sus colaboradores en sus labores diarias.

El liderazgo situacional se fundamenta en una relación entre el líder y el colaborador de la siguiente forma:

- Sobre el líder: “Este debe adecuar su estilo de apoyo y dirección” El primero se refiere a la forma y nivel en que el líder se relaciona con el seguidor, es decir, cómo se desarrollara el acuerdo con el colaborador. El segundo se refiere a cómo el líder se comunica con el seguidor la explicación y detalles de las tareas específicas.
- Sobre el colaborador: este define su postura frente a una tarea encomendada, objetivo, es decir, su nivel de crecimiento, la cual se compone por el nivel de compromiso o conducta, y competencia, ambos frente a las tareas encomendadas.

En este estilo el líder debe aplicar y desarrollar tres habilidades importantes: el diagnóstico del grado de desarrollo del colaborador, la flexibilidad para aplicar este estilo y el acuerdo entre el líder y el colaborador para dirigir adecuadamente en el rendimiento de los colaboradores

#### **D) Liderazgo autocrático**

Según (Sanchez, 2005) afirma. “Es un estilo que se caracteriza por estar altamente centrado en la figura del líder, esta explícita la idea y de hecho la comunica. Es lo que dice el líder y punto y los seguidores no tienen otra

alternativa. Lo cual le da un sentido de una direccionalidad elevado en la relación líder-seguidores” (págs. 85,86).

En este estilo el líder es un autoritario en donde ejerce mucha presión hacia los colaboradores e impone orden, dependencia y sumisión, es altamente controlador, en otros se genera rivalidad entre los colaboradores, le gusta que las cosas se hagan de acuerdo a como él lo establece o designa, con la finalidad de que se logren los objetivos establecidos.

Los dos lados importantes del liderazgo autocrático:

- Lado positivo del liderazgo autocrático: “sirve para imponer orden, disciplina y orienta al logro de las actividades. No siempre basta la persuasión, la búsqueda del consenso y las otras artes de influencia.” En este lado el líder autocrático persuade a los colaboradores para que se cumplan con las metas ya sea imponiendo orden y disciplina y tiempo establecido para el cumplimiento de las tareas.
- Lado negativo del liderazgo autocrático puede crear distintos resultados perjudiciales: “Sus subordinados no están dispuestos a revelar los problemas existentes, pues están temerosos de las consecuencias poco placenteras que pudieran acarrear” es decir, afecta la información entre el líder y el colaborador o miembros del equipo, generándoles miedo a decir lo que piensan o sienten, Reprimen sus necesidades y esto se ve afectado en las realizaciones de las tareas.



#### Consecuencias del liderazgo Autocrático:

- “El exceso de competitividad y rivalidad entre los miembros del grupo resulta en: chismes, calumnias, engaños, ocultaciones y rumores” la lucha por tener el poder que se da por la exigencia de los colaboradores de librarse de regaños, castigos que reflejan su mejor posición ante sus líderes.
- “Los miembros del grupo ceden ante el poder con una actitud de sumisión y conformismo, por lo que su iniciativa y creatividad se debilitan” esto es perjudicial para solucionar problemas y la capacidad de querer asumir riesgo.
- “Los que no se someten y se conforman pueden volverse rebeldes y desafiantes” es decir generan frustración a otros trabajadores del equipo debilitando así el trabajo de los otros miembros.
- “Otros optan por aislarse de la relación grupal, ya sea física o anímicamente” es decir, ocasiona a que los miembros del equipo se rehúsen hablar por miedo a las consecuencias de cometer algún error o sea rechazado por los otros miembros.

#### **2.2.3.4 Dimensiones de los estilos de liderazgo**

Según (Palomo, 2010) las dimensiones del liderazgo transaccional y transformacional son: (pág. 41).

**1) Dimensiones liderazgo transaccional:** “Este tipo de liderazgo se basa en cumplir con los objetivos y con el desempeño esperado, recompensar si se logran los objetivos, y castigar o reprender si no”

- **Refuerzo Contingente:** Ofrecen incentivos o promesas de recompensas por el cumplimiento de los objetivos establecidos.
- **Dirección por excepción:** se aplica en realizar nuevas opiniones ya sea negativa o como críticas constructivas que ayuden a renovar las actividades para que beneficie el cumplimiento de los objetivos. hay Dos formas de dirección:
  - **Activa:** El líder espera a que ocurra algún error o irregularidades, y es entonces donde el interviene para realizar las modificaciones y adecuarlos.
  - **Pasiva:** El líder a cargo solo participa cuando surge inconvenientes o dificultades con el personal.
- **Laissez – Faire:** El líder se limita de orientar, solo participa para dar alguna información en el momento que algún miembro de la empresa lo requiera.

**2) Dimensión liderazgo transformacional:** “Un líder transformacional no centra solo su atención en la maximización del desempeño del individuo, sino que pone foco en la responsabilidad del integrante del grupo por su propio desarrollo personal”

- **Carismático:** se les conoce por tener una proyección clara; de obtener la confianza y respeto de mostrar seguridad, cultivar la identidad y el compromiso de sus seguidores.

- **Consideración individualizada:** A cada uno de los seguidores les presta atención sea de forma individual o personal, les da responsabilidades distintas ya sea por consideración o alguna preferencia en especial.
- **Estimulación intelectual:** Motiva, estimula e incentiva a la innovación y creatividad para que sus colaboradores desarrollen o apliquen lo mejor de ellos, para solucionar problemas y desarrollar planteamiento de estrategias.
- **Liderazgo inspiracional:** El líder alienta y genera emoción a sus seguidores de acuerdo al desarrollo de sus expectativas, para la modificación de sus actitudes o comportamientos.

3) **Dimensiones liderazgo situacional:** Según (Blanchard, 2007) en su libro Liderazgo al más alto nivel menciona “El liderazgo situacional se basa en las suposiciones de que las personas pueden y quieren desarrollarse y de que no hay un estilo de liderazgo óptimo para estimular tal desarrollo. El estilo de liderazgo debe adaptarse a la situación” el autor desarrolla tres características del liderazgo situacional que son las siguientes:

- **Dirigir:** “La principal actividad será de dirigir, enfocándose en el cumplimiento de las tareas y logro de objetivos” Por lo tanto el líder es el principal responsable de hacer que los subordinados realicen adecuadamente las tareas encomendadas.
- **Apoyar:** “La función principal del líder es motivar y acompañar al colaborador en la realización de la tarea, meta u objetivo” Se tiene en cuenta las necesidades de los colaboradores, para poder apoyarlos a obtener mejores resultados y cumplan con sus metas.

- **Delegar:** “El líder debe poseer las capacidades, habilidades y experiencia para su cargo” Esto es lo que todo líder debería aplicar, ya que el confiará decisiones importantes en manos de sus seguidores.

**4) Dimensión liderazgo autocrático:** Según (Sanchez, 2005) afirma. “El liderazgo autocrático es un estilo que se caracteriza por estar altamente centrado en la figura del líder, esta explícita la idea y de hecho la comunica. Es lo que dice el líder y punto y los seguidores no tienen otra alternativa” (pág. 85).

El autor explica 4 factores que se dan dentro del liderazgo autocrático que son los siguientes:

- **Imponer orden:** El líder buscara ganarse el respeto e imponer orden y disciplina desde un principio, dejar claras las competencias y las líneas de separación de exigir que se cumplan las tareas de acuerdo él lo establezca.
- **Orienta al logro:** El líder se centra en el logro de sus objetivos a través de la imposición de la autoridad que lo caracteriza buscando mejores resultados para la organización.
- **Rivalidad entre los seguidores:** El líder con la presión que genera entre los miembros ocasionara que exista rivalidad entre ellos, porque busquen ser competitivos uno más que el otro para satisfacer las expectativas de su líder.
- **Genera Estrés:** El líder con su imposición o presión para el cumplimiento de las labores, va generar al miembro del equipo un cuadro de estrés y esto se verá reflejado en el bajo rendimiento de las actividades diarias del colaborador.

## 2.2.4 Equipo De Trabajo

### 2.2.4.1 Definición:

Nichy Hayes citado por (Orosco, 2010) afirma. “Un equipo se compone de un número variable de personas con habilidades complementarias, que tienen un compromiso con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un enfoque, de todo lo cual son mutuamente responsables Tienen una identidad definida, y los miembros trabajan juntos de manera coordinada” (pág. 10).

El trabajo en equipo está compuesto por una cierta cantidad de personas que trabajan en conjunto de manera coordina y apoyo mutuo trazando una serie de metas y resolviendo ellos mismos cualquier tipo de conflictos que se dé, para tener un adecuado ambiente de trabajo en el cual aporten sus experiencias y aptitudes para el logro de un mismo objetivo o para cumplir con un propósito en común.

Para (Reza, 2005) afirma. “Equipo de trabajo es un conjunto reducido de personas que muestran estabilidad en su permanencia con las otras, que tienen comunicación abierta, cara a cara con alto nivel de organización, normas muy flexibles que les permite trabajar coordinadamente, cuyas tareas y funciones están claramente definidas” (pág. 24).

Para Vicuña citado por (Servicio Nacional de Aprendizaje Chile, 2013) afirma. “Es un método de trabajo colectivo en el que los participantes intercambian

experiencias, respetan sus roles y funciones para lograr un objetivo u objetivos comunes al realizar una tarea conjunta” (pág. 6).

Para lograr buenos resultados en las empresas el principal potencial es el desarrollo de un buen trabajo en equipo, en donde cada uno de sus integrantes desarrolle su gran talento y comparta sus habilidades entre ellos, mostrando su compromiso, una comunicación eficaz y unión de equipo, para asegurar el éxito que la empresa quiere.

#### **2.2.4.2 Importancia de los equipos de trabajo en las empresas**

Para West & Markiewicz, 2004 citado por (Gil, Roman, & Sanchez, 2008) afirma: “Las empresas en la actualidad experimentan nuevos cambios organizacionales contemporáneos están experimentando una profunda transformación. Las presiones para una competición global, la necesidad de consolidar modelos de negocio en ambientes dinámicos, inciertos y complejos y la necesidad de innovación exigen modificar la estructura del trabajo tradicionalmente configurada en torno a los individuos y adoptar diseños organizacionales orientados al cambio y basados en equipos” (pág. 25).

Las organizaciones cada año se dan cambios o transformaciones que buscan mejorar el desempeño tanto individual pero ahora más enfocados en el rendimiento y desempeño del trabajo que se realiza en equipo buscando modelos de negocios innovadores, motivadores que se puedan aplicar y adaptar dentro de las empresas. Un gran líder tiene que tener la capacidad de crear equipos orientados a resultados positivos de inspirar confianza de percibir como se siente cada integrante en su área

de trabajo, saber escuchar los problemas que se da y ser justo, proactivo, soñador con ideas claras y concisas de tener grandes dotes de comunicación y sobre todo tener ética profesional ya que él será el encargado de guiar a la persona y demostrarle que es una pieza fundamental en cada actividad laboral que realice dentro de la organización.

#### **2.2.4.3 Características de los equipos de trabajo**

Según (Reza, 2005) Afirma. “Los equipos de trabajo tienen una serie de características que los hace únicos a cualquier otra forma de interacción humana” (págs. 26,29)

- **Misión clara, objetivos comunes y tareas aceptadas:** “Un equipo destina más tiempo a clarificar su misión y objetivos que un grupo tradicional” es decir, es importante que cada miembro del equipo busca, analicen cada meta en común y tareas recibidas por el equipo en el desarrollo de las actividades laborales con eficiencia.
- **Número limitado de personas.** “En un grupo, el número de integrantes, pueden ser limitado, en un equipo, mientras menos miembros sean es mejor. Se cree que un equipo funciona óptimamente, cuando tiene entre 8 y 12 miembros, puede haber excepciones y llegar a 15, pero más de esa cantidad ya es una multitud” es decir, se podrá trabajar mejor cuando el equipo tiene menos miembros las tareas serán más organizadas y más productivas.

- **Organización y tareas definidas.** “El equipo, como tal, debe tener reglas claras de funcionamiento y, cada uno de los miembros, funciones claras y definidas, de otra manera se genera un caos, en el momento de su trabajo cotidiano” para que el equipo desempeñe su labor adecuadamente, el estilo de su funcionamiento debe estar adecuadamente organizadas y establecidas.
- **Unicidad y totalidad.** “El equipo es una organización única e irrepetible, dada la importancia de las características personales de cada uno de sus miembros en la realización de la tarea” por lo tanto, cada miembro es importante para la empresa cada uno desarrolla sus funciones aplicando sus conocimientos y experiencias adquiridas contribuyendo a una mejor productividad, así sean pocos, pero más efectivos.
- **Compromiso personal.** “Es un aspecto sumamente delicado. Muchas veces los miembros del equipo solamente buscan la satisfacción de sus propósitos personales y no adquieren un compromiso con el resto del equipo” es decir, cada integrante tendrá que identificarse con las actividades o desarrollarlas destinadas en los propósitos del equipo y de las proyecciones designadas por el líder.
- **Límites y disciplina.** “Dentro de las reglas del juego, deben quedar perfectamente establecidas los límites y reglas de disciplina o de conducción de los diferentes miembros” es decir, deben quedar en claro los acuerdos, horarios de trabajo, cumplimiento de tareas encomendadas y las responsabilidades entre el líder y los miembros del equipo.



- **Presencia de un vínculo interpersonal.** “Los vínculos interpersonales son producto de relaciones formales en un clima de respeto y confianza. No hay tensiones evidentes. Se respira una atmosfera en la que las personas se involucran e interesan unas por otras y no hay signos de aburrimiento” por lo tanto, es aconsejable que se existan vínculos de trabajo entre los integrantes del equipo para lograr un mejor ambiente de trabajo e integración en el desarrollo de los procesos de la empresa.
- **Convergencia de esfuerzos.** “Todas las acciones, todos los trabajos, toda la movilidad del equipo deberán dirigirse hacia el contenido o alcance de metas y al proceso o dinámica del comportamiento interno” por lo tanto, unir esfuerzos es importante, estos efectos son evidentes en la toma de decisiones, es mucho más efectiva para lograr buenos resultados.
- **Aprovechamiento del conflicto.** “Muchos equipos rehúyen el conflicto o fricciones entre los distintos miembros, en virtud de sus problemáticas propias o de trabajo. El conflicto bien aprovechado se convierte en un factor de trascendencia para la toma de decisiones” por ello, es muy importante la habilidad de los miembros del equipo para influir en cada uno de ellos, así ayudar que el equipo sea flexible en las actitudes y comportamiento, para poder confrontar cualquier conflicto que surja
- **Conciencia de situaciones interna.** “Se requiere que los integrantes del equipo estén dispuestos a auto-dirigirse, a saber, que forman parte de una colectividad, a percatarse que es mejor el trabajar juntos que individualmente” lo primordial

es saber trabajar en equipo y que cada miembro estén dispuestos a buscar el nivel de satisfacción y complementariedad entre ellos.

#### **2.2.4.4 Diferencia entre trabajo en grupo y trabajo en equipo**

Según, Katzenbach & Smith (1993) citados por (Arbaiza, 2010) afirman. “que las principales distinciones entre grupos y equipos son” (pág. 235).

- Trabajo en grupo:
  - “El grupo de trabajo posee un líder muy fuerte”
  - “El grupo de trabajo tiene una responsabilidad individualizada”
  - “El grupo de trabajo su propósito es el mismo que el de la organización”
  - “El grupo de trabajo promueve reuniones eficientes”
  - “El grupo de trabajo mide la eficacia con indicadores directos, puede medir el desempeño financiero de los negocios globales”
- Trabajo en equipo:
  - “El equipo tiene funciones de liderazgo que son compartidas”
  - “El equipo posee una responsabilidad individual, pero también colectiva”
  - “El equipo existe un propósito específico”
  - “El equipo promueve reuniones abiertas y dirigidas a la resolución de problemas”

- “El equipo lo mide directamente, promedio de la evaluación de los productos del trabajo colectivo”

Las diferencias que entre grupo y equipo de trabajo uno de los principales es en cuando al líder se refiere uno es fuerte y centrado en la tarea y el otro aplica un liderazgo compartido por varias personas y trabajan conjuntamente, tienen objetivos definidos por la organización y objetivos específicos del equipo y distintos de la organización, pero la finalidad en común que tienen los grupos y equipos de trabajo es obtener resultados positivos.

#### **2.2.4.5 Ventajas e inconvenientes del equipo de trabajo.**

Según (Martinez, 2003) afirma. “Si consideramos que el hombre es un ser social por naturaleza, podemos afirmar que el grupo, entendido como más de una persona es necesario para el desarrollo psicosocial de las personas. Lógicamente, estaríamos enfatizando su carácter beneficioso respecto al individuo, limitado sino se asocia” (pág. 215).

Analizaremos las ventajas y desventajas que se dan a lo largo de la evolución de las actividades del equipo trabajo:

##### **a) Ventajas de los equipos de trabajos**

- “La información y lo conocimientos son más completos ya que se han aglutinado las capacidades y esfuerzos de varias personas”

- “El enfoque de los temas tratados será diversos tendrán una visión más amplia y heterogénea, sobre todo cuando se hace necesaria la solución de un problema que afecta a diversas personas o colectivos”
- “La pluralidad de individuos también aporta una multiplicidad de recursos y canales para generar ideas nuevas y soluciones creativas que desde la singularidad difícilmente se pueden dar”
- “Los problemas complejos o con muchas aplicaciones, los temas multidisciplinario o los asuntos que requieren la intervención de diferentes especialidades, pueden ser abordados mejor mediante la cooperación en un grupo que integre los miembros adecuados”
- “Los proyectos que suelen comportar decisiones o planes implementados por diferentes personas aseguran su puesta en marcha y culminación exitosa cuando se trabajan en grupo, por la aceptación y apoyo que reciben en el seno del mismo”

Las ventajas es que cuando se presenta una dificultad estos equipos tienden a solucionarlos en forma grupal de manera que las decisiones tomadas por estos beneficien tanto de manera individual como colectiva. La decisión de algunos temas que tengan una visión a las labores a futuro de compromiso, asegura la legalidad de las decisiones tomadas.

**b) Desventajas de los equipos de trabajo**

- “El trabajo en equipo requiere mucho más tiempo, cosa fácil de comprender si aceptamos que las personalidades individuales han de crear el espacio para una personalidad y espíritu comunes”
- “El grupo, siempre provoca ciertas ansiedades por el deseo de ser aceptado y el temor de ser rechazado”
- “Como fenómenos más relacionados con el propio grupo y el proceso de grupo puede darse el control y la manipulación de los medios o de los propios componentes del grupo por parte de algunos miembros más fuertes”
- “El fortalecimiento de un grupo frente a otros grupos o personas podría conducir a otros fenómenos, estos a una escala más global, según existe la tendencia a desarrollar, como las normas, costumbres o conductas contrarias al resto”
- “El grupo favorece en ciertos individuos la tendencia a reducir su esfuerzo personal por el propio hecho de pertenecer a un grupo. Un grupo cohesionado tiene recursos suficientes para corregir estas desviaciones individuales”

Si bien es cierto los equipos de trabajo evolucionan mucho más rápido y llegan a solucionar sus problemas de la misma forma, pero también es cierto que causan algunas dificultades cuando algún miembro del equipo se siente rechazado o no es aceptado por el grupo, y eso genera conflictos internos, o retraso hacia el objetivo que tienen en común, el proceso que el equipo tiene para unirse algunas veces toma tiempo, otras se realizan de manera eficaz, pero que conjuntamente pueden llegar a fortalecer el equipo.

#### **2.2.4.6 Estructura de equipos**

Según (Robbins, 2005) afirma. “Toda la organización está integrada por grupo o equipos de trabajo. De más estas decir que el empowerment es decisivo en una estructura de equipo, porque no existe una línea de autoridad gerencial de los niveles superiores a los inferiores. Más bien, los equipos de empleados tienen la libertad de diseñar el trabajo en la forma que ellos consideren mejor” (pág. 245).

Una estructura está integrada por grupos o equipos que es una base fundamental para coordinar las actividades de trabajo y contribuye a la toma de decisiones a nivel de equipo, son encargados de los resultados de trabajo y rentabilidad. Por ello se analizarán diferentes estructuras de equipos.

##### **❖ Estructura de equipo**

“Una estructura de equipo en la que toda la organización está integrada por grupos o equipos de trabajo”

##### **Ventajas:**

- “los empleados participan más y se les confiere mayor poder”
- “Disminución de las barreras entre las áreas funcionales”

##### **Desventajas:**

- “No hay una cadena de mando definida”
- “Presiones sobre los equipos para que desempeñen su trabajo”

Esta estructura de equipos está integrada por equipos en donde los empleados participan y tienen la oportunidad de tomar decisiones cuando sea necesario, la comunicación entre los miembros es abierta hay pocas barreras entre ellos existe la complementariedad, un punto crítico que se da en esta estructura son las presiones sobre los miembros del equipo.

#### ❖ **Estructura de proyecto de matriz**

“La matriz es una estructura que asigna especialistas de diferentes áreas funcionales para trabajar en proyectos, los cuales regresan a sus áreas cuando el proyecto concluye”

##### **Ventajas:**

- “Diseño fluido y flexible que puede responder a los cambios ambientales”
- “Toma de decisiones más rápido”

##### **Desventajas:**

- “Complejidad para asignar personal a los proyectos”
- “Conflictos de tareas y personalidades”

Es una estructura de proyectos donde los colaboradores trabajan seguidamente en ello, al culminar el proyecto el personal pasa a la siguiente y así consecutivamente, una de las ventajas es que influye más rápido en las tomas de decisiones, facilitando mejor desarrollo en cada proceso de las diferentes áreas.

### ❖ **Estructura de la organización que aprende**

“Es una estructura que apoya la capacidad de una organización para adaptarse y cambiar en forma continua”

#### **Ventajas:**

- “Los empleados comparten aplican sus conocimientos constantemente”
- “La capacidad para aprender puede ser fuente de ventaja competitiva sostenible”

#### **Desventajas:**

- “Puede ser difícil lograr que los empleados compartan sus conocimientos”
- “Puede surgir conflictos de colaboración”

La estructura de organización es aquella en el cual los colaboradores se transforman para reforzar sus capacidades y crear nuevos conocimientos, construir nuevas estrategias de mejoras para incrementar el aprendizaje de la organización y adaptarse a los nuevos cambios, y crear una fuente de ventaja competitiva.

#### **2.2.4.7 Dimensiones de equipo de trabajo**

Según Tom Peters citado por (Jimenez, 2010) en su libro de equipos humanos desarrolla una síntesis de las características del equipo de trabajo de diversos autores y agruparlos en cuatro dimensiones y 14 indicadores para su estudio respectivo (pág. 34).



**1. Dimensión de complementariedad:** “La complementariedad se da cuando se reconoce y acepta que cada persona es única e irrepetible, con talentos propios que pone al servicio de los demás” es decir conocer cada uno de lo que es capaz o saber las habilidades y destrezas que uno posee y poder complementarla con los conocimientos de los otros miembros para que den un balance al equipo.

La complementariedad debe tener las siguientes características:

- **Dominio de tareas:** Es la union de tareas que se realizan en tiempo determinado mediante el cual los trabajadores se identifican, logrando que lleven a cabo un completo desarrollo de las labores encomendadas.
- **Autoconocimiento:** Capacidad de poder conocerse a uno mismo, saber conocer las habilidades, defectos, virtudes y competencias que uno mismo tiene, hasta que nivel podemos llegar.
- **Conocimientos:** El conjunto de hechos, informaciones recibidas a través de los años por formación o experiencia. incluye la percepción teórica o práctica de un tema relacionado con la realidad.
- **Sinergia:** La suma de esfuerzos lo que hace posible que las tareas individuales obtengan un incremento de efectividad y productividad. Trabajo en conjunto donde se reúnen fuerzas para realizar tareas y alcanzar el éxito.

- 2. Dimensión de compromiso:** “Cuando el trabajo en equipo es efectivo, las personas no necesitan de alguien para hacer las actividades que les corresponden, sino que son auto disciplinadas y responsables de cumplir con los acuerdos establecidos por propia voluntad” (Jimenez, 2010, pág. 34)
- **Proactividad:** “Esta es la capacidad de identificar un obstáculo y oportunidad, y tomar medidas, experimentar nuevos retos y oportunidades, y ser responsable por sus acciones e ideas” es decir, los empleados proactivos sabrán identificar un obstáculo y convertirlo en oportunidad de tomar nuevas medidas y actúan antes que esperar.
  - **Responsabilidad:** “La responsabilidad está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas” es la realización de las tareas asignadas más allá de sus propios intereses, lo que le encomiendan siempre será lo primero.
  - **Metas comunes:** “Las metas son los objetivos cuantificados con un horizonte temporal definido, lo cual se disponen de acciones que busquen lograr dichas finalidades. Cuando las metas son compartidas por dos o más personas se dice que son comunes” son los intereses que tienen en común dos o más personas para llevar a sus metas trazadas.
  - **Cooperación:** “Es la asociación de fuerzas que conlleva un beneficio mutuo para los individuos cooperantes, especialmente en situaciones difíciles en las que las individualidades son insuficientes” es el trabajo en equipo, entre cada miembro que se apoyan o cooperan para lograr los resultados o metas.

**3. Dimensión comunicación:** “Es importante que la comunicación sea clara entre todos los integrantes; aprender a escuchar y hacerlo efectivamente ayudará a no generar confusiones, malos entendidos o un ambiente de trabajo poco grato” (Jimenez, 2010, pág. 34).

- **Asertividad:** “El ser asertivo implica pedir lo que necesito cuando lo necesito, decir lo que quiero decir, manifestar lo que siento cuando es preciso” ser asertivo es tener el derecho de expresar nuestras ideas y lo que sentimos, respetando siempre los derechos de las demás personas.
- **Escucha activa:** “Es la habilidad de escuchar y comprender adecuadamente las palabras, sentimientos, preocupaciones y posturas de los demás que no han sido expresadas” es una comunicación eficaz que permite comprender las necesidades prestarles atención y valorar lo que nos dicen.
- **Honestidad:** “Hace referencia a actuar con rectitud y probidad. Es actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente” es una cualidad y virtud, su propósito es en decir la verdad, de obrar de manera honesta e integra.

**4. Dimensión de confianza:** “El trabajo en equipo permite desarrollar no sólo la autoconfianza sino confiar en que cada miembro ha adquirido las habilidades y la responsabilidad de cumplir con su tarea” (Jimenez, 2010, pág. 34).

La confianza de equipo se señala de la siguiente manera:

- **Cumplimiento de acuerdos:** “Actuar con rigor y seriedad de acuerdo con una obligación, una promesa o una orden” es llevar acabo lo pactado o lo que se ha coordinado previamente, ejecutando las funciones que correspondan.
- **Libertad de expresión:** “Derecho fundamental del hombre, esencial para el descubrimiento de la verdad, creatividad e innovación” es expresar las ideas, lo que uno piensa y siente sin verse presionado a ocultar sus sentimientos sin juicios o sentirse intimidado.
- **Empowerment:** “Conferir, delegar u otorgar poderes a otros. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes” Es el empoderamiento que busca la mejora continua para fortalecer los procesos que desarrollan las empresas, delega poderes.

## 2.3 Glosario y Términos

- **Autocrático:** Es un estilo en donde el líder se centra rigurosamente en la postura del líder, el hará que se cumpla y se haga lo que él dice y los seguidores no tienen otra alternativa que acatar.
- **Carismático:** Es la capacidad que desarrollan ciertas personas para motivar y suscitar la admiración que revela la capacidad de atraer o fascinar a su entorno.
- **Consideración:** Cuando hablamos de consideración hablamos de la relación que existe con los demás, es decir cuando se respetan los sentimientos de los demás, el cómo se puede sentir otras personas con las opiniones, ideas o acciones.

- **Compromiso:** Todo líder tiene la responsabilidad y la obligación de facilitar la superación y mejora profesional de quienes lo rodean, el líder debe analizar con su equipo las estrategias y propósitos de la empresa a mediano y largo plazo, lo cual podrá ser difíciles y exigentes pero realistas y alcanzables.
- **Comunicación:** Es el proceso por donde se transmite y se recibe una comunicación o información y se dirige a distintos públicos.
- **Confianza:** Es la seguridad o fe que se tiene hacia personas, para ser capaz de actuar de forma correcta o para realizar ciertas situaciones inesperadas
- **Decisiones:** Determinación o solución que se toma hacia una cierta cosa. En lo general las decisiones crean un comienzo o pone fin a ciertas situaciones en caso se requiera un cambio.
- **Dirigir:** Acción de guiar, encaminar determinados hechos hacia un fin esperado, es proceso de actividades para que se logren alcanzar determinadas metas en beneficio mutuo.
- **Delegar:** Consiste en delegar a otra persona una responsabilidad determinada. Esto implica que hay dos sujetos que intervienen en dicha acción un delegado que actúa como representante de alguien y aquella que decide ceder su obligación.
- **Empowerment:** Es el empoderamiento brinda claramente ideas de desempeño y delega responsabilidades y dota a las personas con poder de decisión.
- **Equipo:** grupo de personas que se juntan para realizar ciertas actividades en conjunto.

- **Equipo de Trabajo:** Conjunto de integrantes que se unen para la realización de trabajos en común
- **Estructura:** Es un proceso de roles o distribuciones dentro de una organización donde cada colaborador asume un papel importante basados a ciertas metas definidas.
- **Laissez – Faire:** El líder se limita de guiar, se presenta solo para ofrecer información cuando algún trabajador se lo solicita.
- **Líder:** Es aquel que está obligado a mantenerse cerca de los sucesos que surgen no puede aislarse para protegerse. Dado el caso debe asumir el mismo riesgo que todo su equipo de trabajo.
- **Metas comunes:** Son los objetivos cuantificados con una proyección temporal definido, que disponen de acciones u operaciones con la finalidad de lograr lo trazado, Cuando las metas son compartidas por dos o más personas se dice que son comunes.
- **Motivación:** es cuando el comportamiento se dirige o va orientada hacia una meta, que inicia cuando se activa una necesidad del sujeto y la satisfacción de la misma.
- **Objetivos:** Son aspiraciones de lo que se desea llegar a cumplir con la finalidad de alcanzar lo que se proyecta.
- **Proactividad:** Capacidad que tiene una persona para identificar un obstáculo y convertirlo en oportunidad, tomar nuevas medidas y experimentar nuevos retos.
- **Responsabilidad:** Es una ética, donde se busca que las personas cumplan y asuman aquellas obligaciones de forma consciente. Todo líder debe tener presente esta virtud

- **Rivalidad:** Es el enfrentamiento o enemistad entre personas o grupos que aspiran obtener lo mismo se dan por distintas razones e incompatibilidad de caracteres o ideas.
- **Sinergia:** Es la unión de fuerzas para hacer posible que se alcancen a cumplir con las tareas individuales con mayor eficacia y productividad.
- **Situacional:** Se basa en supuestos donde las personas adoptan distintas formas de liderar, buscando el más adecuado y eficaz para que se adapte a las necesidades de todo el equipo y obtener mejores resultados.
- **Trabajo:** Es todo tipo de acción que realizan las personas, ya sea independientemente de sus características o circunstancias.
- **Transaccional:** se enfoca en hacer cumplir con todas las actividades previstas mediante una transacción o intercambio de beneficios entre la empresa y trabajador cumpliendo con su desempeño laboral a cambio de brindarle recompensas o incentivos cuando se logren con los objetivos.
- **Transformacional:** Se requiere de un cambio positivo y profundos en la manera de cómo se siente y piensa, el líder se enfoca en transformar a sus seguidores para apoyarse mutuamente y alentarlos, motivarlos. Buscan nuevas formas de trabajar y de identificar nuevas oportunidades para enfrentar cualquiera amenaza.

## **CAPITULO III**

### **HIPOTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis General**

El estilo de liderazgo influye significativamente en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017.

#### **3.2 Hipótesis Específicas**

1. El liderazgo transformacional influye significativamente en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola el Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017.
2. El liderazgo transaccional influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017.
3. El liderazgo situacional influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017.
4. El liderazgo autocrático influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017.

#### **3.3 Identificación de Variables:**

##### **❖ Variable Independiente:**

Estilo de Liderazgo

- Liderazgo transformacional
- Liderazgo transaccional



- Liderazgo situacional
- Liderazgo autocrático

❖ **Variable Dependiente:**

Equipo de Trabajo

- Complementariedad
- Compromiso
- Comunicación
- confianza

Tabla 1.Operalización de Variables

**3.4 Operacionalización de Variables**

VARIABLE	DEFINICIONES	DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIONES	ITEMS	Escala
<b>Variable Independiente: ESTILO DE LIDERAZGO</b>	Es el proceso de contribuir en ayudar, guiar a las personas o equipo a que desarrollen sus labores con emoción e identificar sus metas para lograr con los objetivos previstos.	<b>D1.</b> Liderazgo Transformacional	Carismático	Son entusiastas y tienen una proyección clara.	1	Likert (1) Nunca (2) pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Consideración individualizada	Ponen atención a cada miembro de equipo.	2	
			Estimulación intelectual	Anima, estimula y propicia la innovación y creatividad.	3	
			Liderazgo inspiracional	Dan ánimo y generan entusiasmo.	4	
		<b>D2.</b> Liderazgo Transaccional	Laissez-faire	El líder se abstiene de guiar.	5	
			Refuerzo contingente	Proporciona recompensas o promesas de recompensas.	6	
			Dirección por excepción	Interviene para dar retroalimentación negativa, crítica constructiva.	7	
		<b>D3.</b> Liderazgo Situacional	Dirigir	La principal actividad será de dirigir, enfocándose en el cumplimiento.	8	
			Apoyar	La función principal del líder es motivar.	8	
			Delegar	El líder debe poseer las capacidades, habilidades y experiencia.	10	
		<b>D4.</b> Liderazgo Autocrático	Imponer Orden	El líder buscara ganarse el respeto e imponer orden y disciplina.	11	
			Orienta al logro	El líder se centra en el logro de sus objetivos.	12	
			Rivalidad entre los seguidores	El líder con la presión genera entre los miembros que exista rivalidad.	13	
			Genera estrés	El líder con su imposición o presión para el cumplimiento de las labores.	14	
<b>Variable Dependiente: EQUIPO DE TRABAJO</b>	El equipo de Trabajo es un método de trabajo colectivo ‘coordinado’ en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta.	<b>D1.</b> Complementariedad	Dominio de tareas	Labores que se deben cumplir en un limitado tiempo.	15	Likert (1) Nunca (2) pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Autoconocimiento	Es conocerse de forma interna nosotros mismos.	16	
			Conocimiento	Son hechos, información y datos adquiridos	17	
			Sinergia	La sinergia o unión de fuerzas.	18	
		<b>D2.</b> Compromiso	Pro actividad	Buscan información, actúan antes que los demás	19	
			Responsabilidad	La responsabilidad está asociada al compromiso.	20	
			Metas comunes	son objetivos de un conjunto de personas o grupos.	21	
			Cooperación	La suma de fuerzas para un beneficio mutuo.	22	
		<b>D3.</b> Comunicación	Asertividad	solicitar lo que hace falta, cuando lo necesito.	23	
			Escucha activa	Habilidad de escuchar y entender claramente las palabras.	24	
			Honestidad	Actúa con rectitud y la verdad.	25	
		<b>D4.</b> Confianza	Cumplimientos de Acuerdos	Actuar con seriedad y cumple con sus obligaciones.	26	
			Libertad de Expresión	Derecho fundamental del hombre.	27	
			Empowerment	Conferir, delegar u otorgar poderes a otros.	28	

## CAPITULO IV

### METODOLOGIA

#### 4.1 Tipo de Investigación

##### 4.1.1 Tipo de investigación aplicada

Este tipo de investigación, su propósito señalado es aplicada según los autores Locke, Tamayo y Supiere es Aplicada de enfoque Cuantitativa; citado por, (Sampiere & Baptista, 2014) afirma. “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (pág. 10).

##### 4.1.2 Niveles de la investigación

Los niveles de investigación a utilizar son: descriptivo y correlacional.

**Descriptivo:** (Sampiere & Baptista, 2014) afirma. “Buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (pág. 153).

**Correlacional:** (Sampiere, 2014) afirma. “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales)” (pág. 157).

**Explicativa:** (Horna, 2016) dice: “Los diseños explicativos se usan para determinar las causas de los fenómenos empresariales. Con estos diseños se puede explicar por qué ocurre, bajo qué condiciones se presenta, o por qué dos o más variables están correlacionadas. Este nivel se identifica con la contratación de hipótesis causales, las cuales, se involucran una relación de causalidad entre variables dependientes los efectos e independientes las causas”

## 4.2 Diseño de investigación

En este estudio de acuerdo a los objetivos establecidos el diseño es no experimental de corte transversal; según (Sampiere & Baptista, 2014) afirma. “Aquellos estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (pág. 152).

(Sampiere & Baptista, 2014) Señalaron que los diseños no experimentales de corte transversales se encargan de “recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (pág. 152).

Presenta el siguiente esquema:

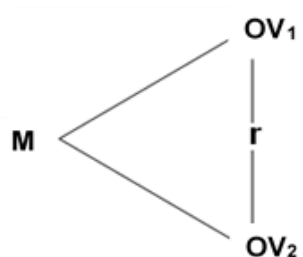
Donde:

M: Muestra

V. Independiente: Estilo del liderazgo.

V. Dependiente: Equipo de trabajo.

r: Relación entre la V1 y V2



### 4.3 Unidad de análisis

Esta unidad de análisis la conforman los trabajadores de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de Chincha

### 4.4 Población de estudio

Está conformada la población por 50 trabajadores de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de Chincha.

Tabla 2  
Población de Estudio

Personal	TOTAL
Trabajadores	50

Fuente: Elaboración Propia

### 4.5 Tamaño de la muestra

Dicha muestra se encuentra representada por 50 trabajadores de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha.

### 4.6 Selección de la muestra

$$n = \frac{Z^2 N (p.q)}{E^2 (N-1) + Z^2 (p.q)}$$

Debido a la población de estudio, se ha visto conveniente encuestar el total de trabajadores.

Donde:

$n$  = Tamaño de la muestra

$N$  = Población

$Z$  = Nivel de confianza (1,96)

$p$  = tasa de éxito

$q$  = tasa de fracaso

$e$  = error de precisión

## **4.7 Técnicas de recolección de datos**

### **4.7.1 Métodos**

El método a utilizar en esta investigación es: Hipotético – Deductivo. Según **(Sabino, 2010)** afirma. “es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético - deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia” **(pág. 151)**.

### **4.7.2 Técnicas**

Las técnicas según **(Sabino, 2010)** que emplearemos en nuestra investigación son:

- a) **Técnicas de recolección de información indirecta:** “Se hará mediante la recopilación de información existente en fuentes bibliográficas, hemerográficas y

estadísticas; recurriendo a las fuentes originales en lo posible, estas pueden ser en libros, revistas, periódicos escritos, trabajos de investigaciones” (pág. 114).

b) **Técnicas de recolección de información directa:** “Este tipo de información se obtendrá mediante la aplicación de encuestas en muestras representativas de la población citada, al mismo tiempo también se aplicarán técnicas de entrevistas y de observación directa con ayuda de una guía debidamente diseñada” (pág. 116).

c) **Técnicas de procesamiento análisis e interpretación de la información**

- **Instrumentos**

El instrumento que se aplicó en el estudio de investigación es el cuestionario.

Según (Sabino, 1999) afirma. “Un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos necesarios del proyecto de investigación” (pág. 121).

**Cuestionario 1: Estilo de Liderazgo**

**Ficha Técnica:**

- Autores: Brenda Estefany Avalos Diaz (Chincha, 2017)

Erika Magaly Ramos Marcelo

Irenne Bricelda Saavedra Flores

- **Año:** 2017

- **Tipo de Instrumento:** Encuesta

- **Objetivo:** Esta escala analizará los indicadores y dimensiones de Estilos de Liderazgo.

- Evalúa y describe las características de Estilo de Liderazgo como: Transformacional, transaccional, Situacional, Autocrático.
- **Número de Ítems:** 14 ítems dirigidos al equipo de trabajo.
- **Escala:** Las preguntas son de tipo cerradas, en la Escala de Likert.
- **Ámbito de aplicación:** Trabajadores de la Sociedad Agrícola El Ingenio de Chincha.
- **Monitoreo:** Validez mediante juicio de expertos y la confiabilidad del método Alfa de Cronbach.
- **Forma de Administración:** Individual

El cuestionario está dividido en cuatro dimensiones:

- Transformacional : Se formulan 04 preguntas (Ítems 1, 2, 3, 4)
- Transaccional : Se formulan 03 preguntas (Ítems 5, 6, 7)
- Situacional : Se formulan 03 preguntas (Ítems 8, 9,10)
- Autocrático : Se formulan 04 preguntas (Ítems 11, 12,13,14)

**Calificación:**

Nunca.....	( )
Pocas veces.....	( )
Algunas veces.....	( )
Casi siempre.....	( )
Siempre.....	( )



### **Cuestionario 2: Equipo de Trabajo.**

- **Autor:** Brenda Estefany Avalos Diaz (Chincha, 2017)

Erika Magaly Ramos Marcelo

Irenne Bricelda Saavedra Flores

- **Año:** 2017
- **Tipo de Instrumento:** Encuesta
- **Objetivo:** Esta escala aprecia los indicadores y dimensiones de equipo de trabajo.
- Evalúa y describe los diferentes aspectos de equipo de trabajo como: Complementariedad, compromiso, comunicación, confianza.
- **Número de Ítems:** 14 ítems dirigidos a los ciudadanos.
- **Escala:** Las preguntas son de tipo cerradas, en la Escala de Likert.
- **Ámbito de aplicación:** Trabajadores de la Sociedad Agrícola el Ingenio de la provincia de Chincha.
- **Monitoreo:** Validez mediante el juicio de expertos y la confiabilidad con el método Alfa de Cronbach.
- **Forma de Administración:** Individual

El cuestionario está dividido en cuatro dimensiones:

- Complementariedad : Se formulan 04 preguntas (ítems 1, 2, 3, 4)
- Compromiso : Se formulan 04 preguntas (ítems 5,6,7,8)
- Comunicación : Se formulan 03 preguntas (ítems 9, 10,11)
- Confianza : Se formulan 03 preguntas (ítems 12, 13,14)

**Calificación:**

- Nunca..... ( )
- Pocas veces..... ( )
- Algunas veces..... ( )
- Casi siempre..... ( )
- Siempre..... ( )

**4.8 Procesamiento y análisis de datos.**

Se utilizará para el procesamiento de datos y análisis el programa SPSS versión 22.

**Estadística descriptiva:** Se aplicará las tablas de frecuencias, gráficos con su respectiva interpretación y/o análisis”

**Estadística inferencial:** La comprobación de hipótesis se hallará con el método de correlación de Spearman, para determinar si se aceptan o se rechazan las hipótesis planteadas”

## CAPITULO V

### PRESENTACION DE RESULTADOS

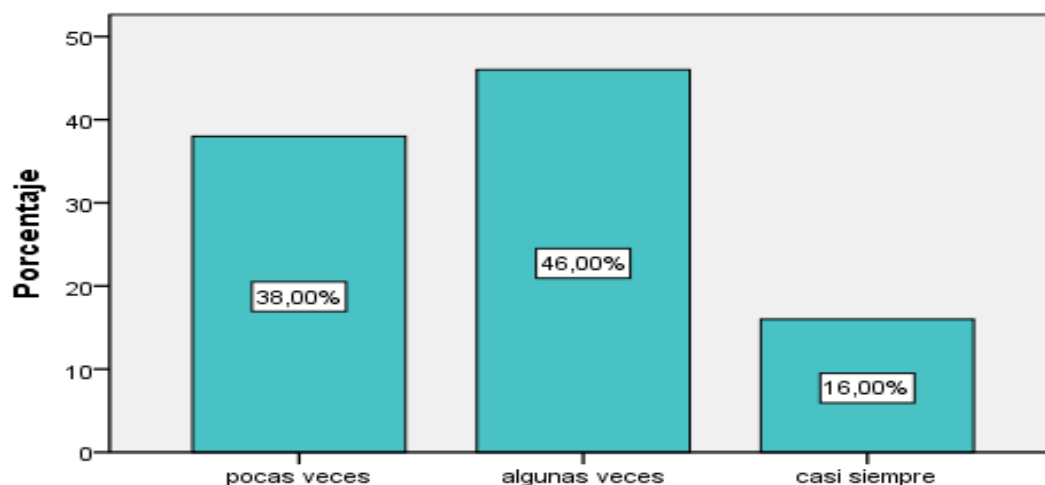
#### 5.1 Análisis e interpretación de resultados

**Tabla 3**

**¿considera Ud. que su líder es carismático al momento de guiar a su equipo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCAS VECES	19	38,0	38,0	38,0
	ALGUNAS VECES	23	46,0	46,0	84,0
	CASI SIEMPRE	8	16,0	16,0	100,0
	<b>TOTAL</b>	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



**Figura 3**

**¿considera Ud. que su líder es carismático al momento de guiar a su equipo?**

De acuerdo a la figura 3, se observa que 46% de los colaboradores de equipo de trabajo perciben que algunas veces su líder es carismático al momento de guiar a su equipo de equipo, el 38% Percibe que pocas veces y el 16% percibe casi siempre que su líder es carismático al momento de guiar a su equipo.

Tabla 4

**¿Percibe Ud. la consideración individualizada del líder por algún miembro del equipo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCAS VECES	7	14,0	14,0	14,0
	ALGUNAS VECES	16	32,0	32,0	46,0
	CASI SIEMPRE	22	44,0	44,0	90,0
	SIEMPRE	5	10,0	10,0	100,0
	<b>TOTAL</b>	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

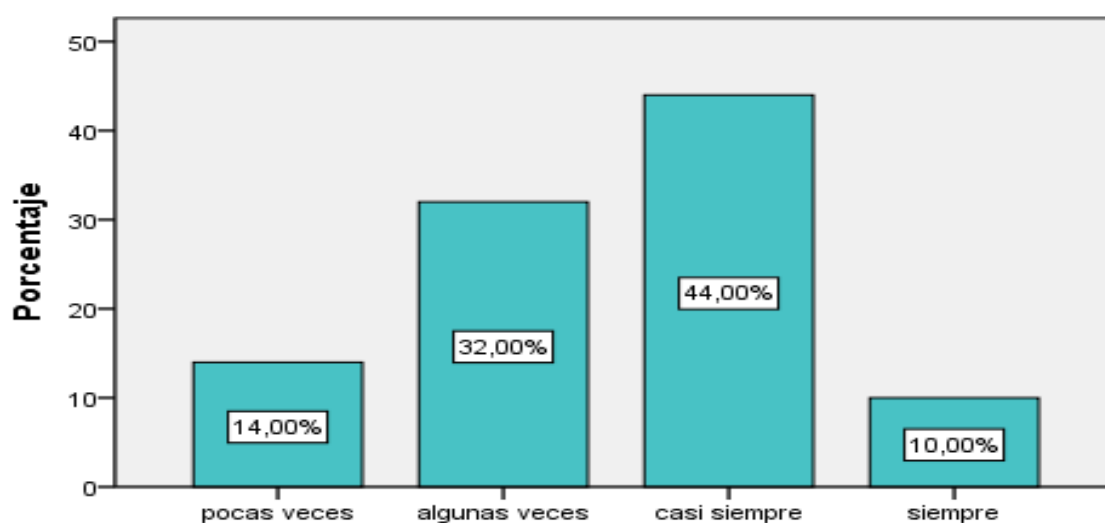


Figura 4

**¿Percibe Ud. la consideración individualizada del líder por algún miembro del equipo?**

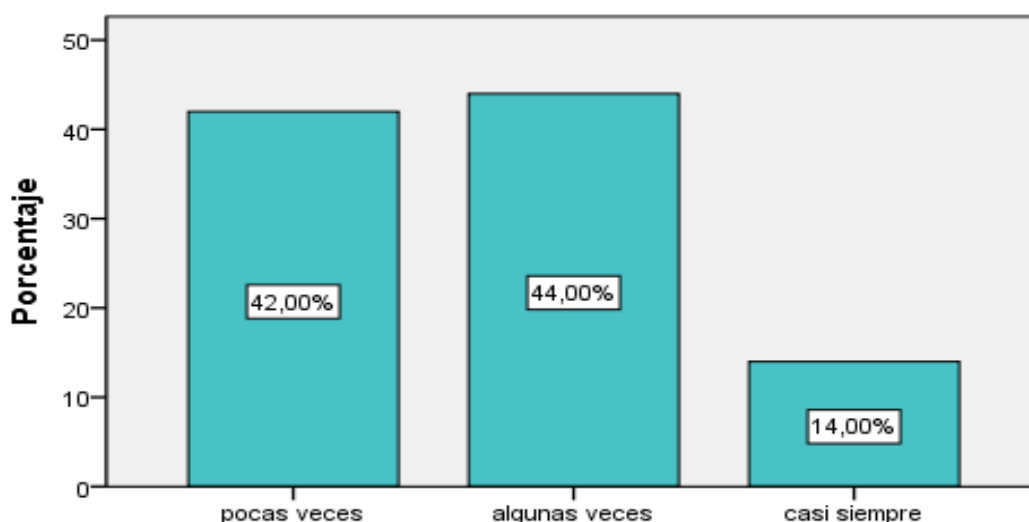
De acuerdo a la figura 4, se observa que 44% de los colaboradores de equipo de trabajo perciben que casi siempre su líder tiene consideración individualizada por algún miembro de equipo, el 32% Percibe que algunas veces, el 14% percibe que pocas veces y el 10% percibe pocas veces que su líder tiene una consideración individualizada por algún miembro del equipo.

**Tabla 5**

**¿Considera Ud. que su líder se preocupa por propiciar la Estimulación Intelectual de cada miembro del Equipo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCAS VECES	21	42,0	42,0	42,0
	ALGUNAS VECES	22	44,0	44,0	86,0
	CASI SIEMPRE	7	14,0	14,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 5**

**¿Considera Ud. que su líder se preocupa por propiciar la Estimulación Intelectual de cada miembro del Equipo?**

De acuerdo a la figura 5, se observa que 44% de los colaboradores de equipo de trabajo consideran que algunas veces su líder se preocupa por propiciar la estimulación intelectual de cada miembro del equipo, el 42% considera pocas veces y el 14% considera que casi siempre su líder propicia la estimulación intelectual.

Tabla 6

**¿Considera Ud. que la motivación que transmite su líder cumple con sus expectativas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCAS VECES	8	16,0	16,0	16,0
	ALGUNAS VECES	19	38,0	38,0	54,0
	CASI SIEMPRE	23	46,0	46,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

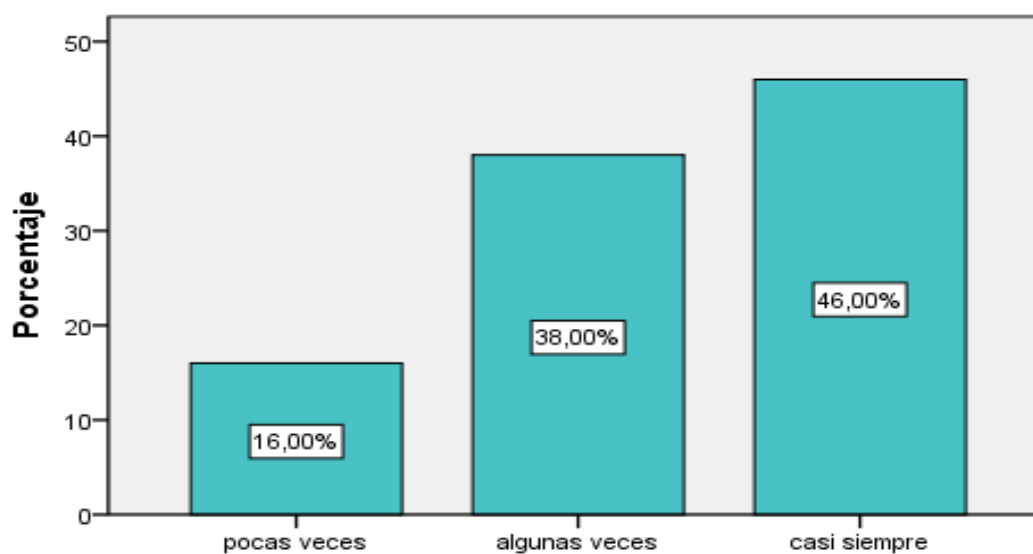


Figura 6

**¿Considera Ud. que la motivación que transmite su líder cumple con sus expectativas?**

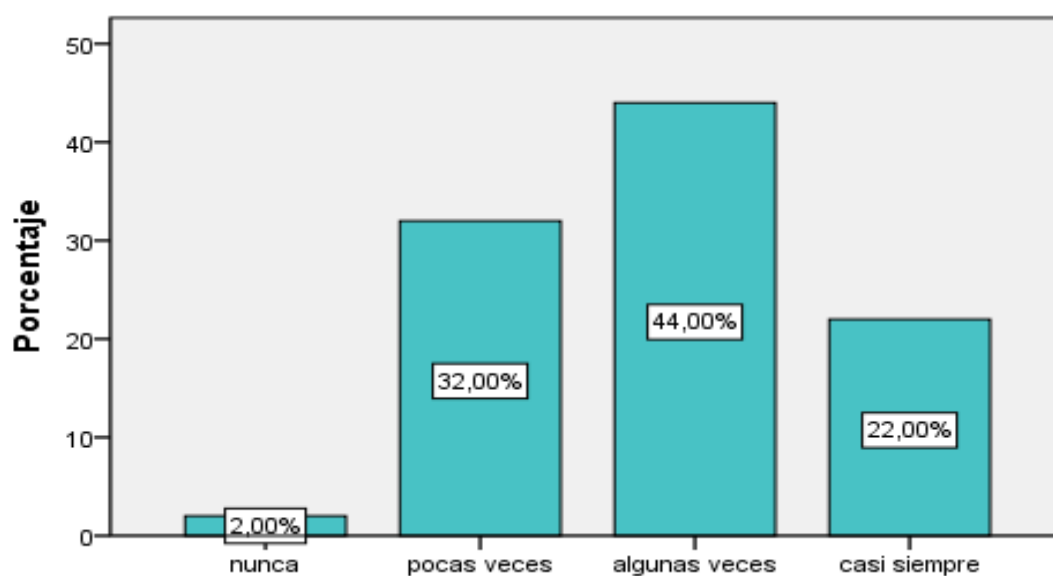
De acuerdo a la figura 6, se observa que 46% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran que casi siempre la motivación que transmite su líder cumple con sus expectativas, el 38% considera algunas veces y el 16% considera pocas veces la motivación que transmite su líder cumple con sus expectativas

**Tabla 7**

**¿Considera que su líder proporciona información cuando Ud. o el Equipo de Trabajo lo solicita?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
	POCAS VECES	16	32,0	32,0	34,0
	ALGUNAS VECES	22	44,0	44,0	78,0
	CASI SIEMPRE	11	22,0	22,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



**Figura 7**

**¿Considera que su líder proporciona información cuando Ud. o el Equipo de Trabajo lo solicita?**

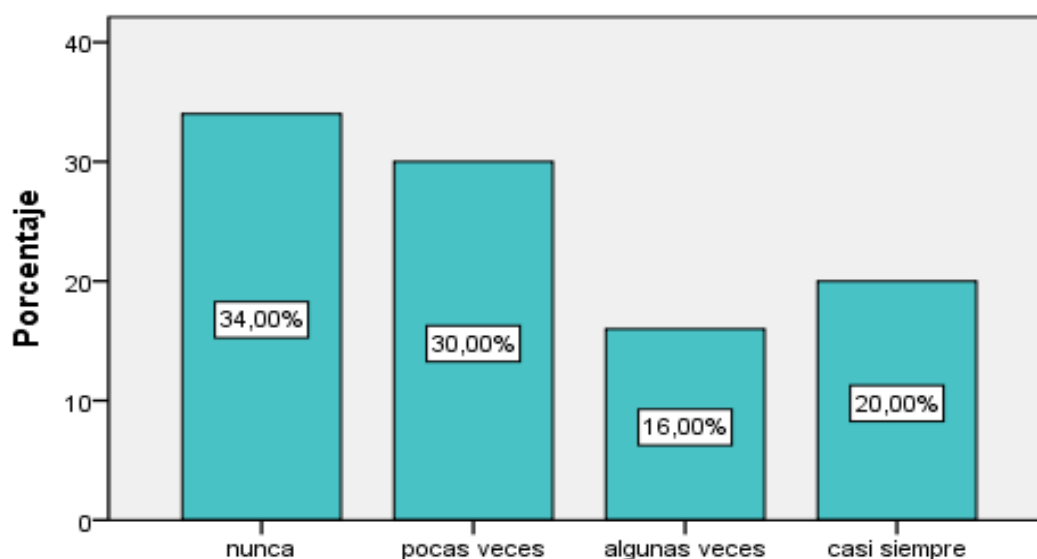
De acuerdo a la figura 7, se observa que el 44% de los colaboradores de equipo de trabajo consideran que algunas veces su líder proporciona información solo cuando algún miembro del equipo lo solicita, el 32% considera pocas veces, el 22% considera casi siempre su líder proporciona información, el 2% considera nunca.

**Tabla 8**

**¿Considera Ud. que su líder le proporciona recompensas cuando cumplen con los objetivos previstos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	17	34,0	34,0	34,0
	POCAS VECES	15	30,0	30,0	64,0
	ALGUNAS VECES	8	16,0	16,0	80,0
	CASI SIEMPRE	10	20,0	20,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



**Figura 8**

**¿Considera Ud. que su líder le proporciona recompensas cuando cumplen con los objetivos previstos?**

De acuerdo a la figura 8, se observa que 34% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran que nunca su líder proporciona recompensas cuando cumplen con los objetivos previstos, el 30% considera pocas veces, el 20% considera casi siempre y el 16% considera algunas veces su líder proporciona a través de recompensas cuando cumplen con los objetivos previstos.

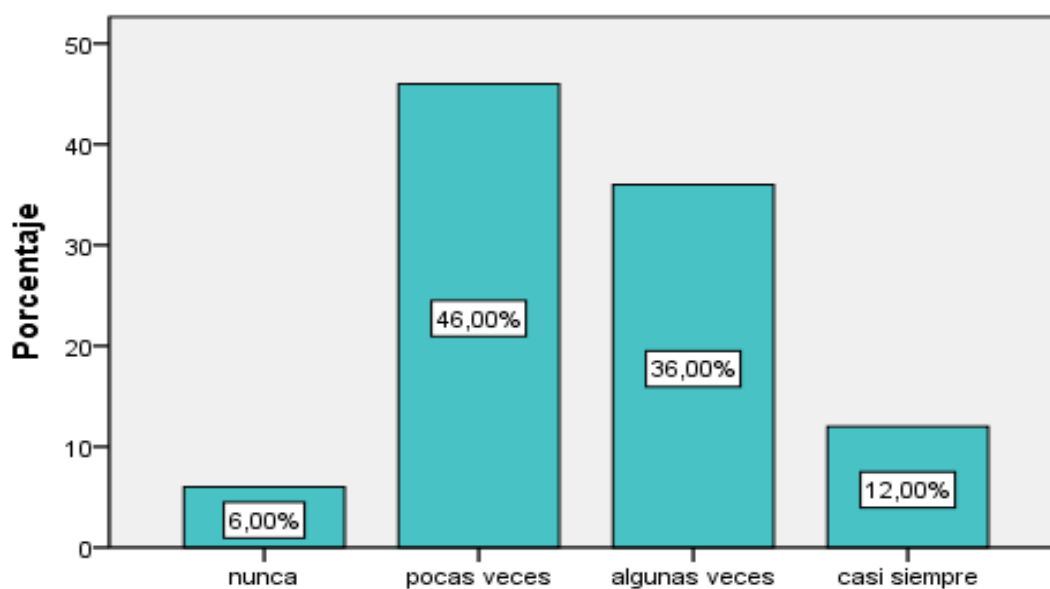


**Tabla 9**

**¿Considera Ud. que su líder realiza la retroalimentación al equipo de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	6,0	6,0	6,0
	POCAS VECES	23	46,0	46,0	52,0
	ALGUNAS VECES	18	36,0	36,0	88,0
	CASI SIEMPRE	6	12,0	12,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



**Figura 9**

**¿Considera Ud. ¿Que su líder realiza la retroalimentación al equipo de trabajo?**

De acuerdo a la figura 9, se observa que 46% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran que pocas veces su líder realiza la retroalimentación al equipo, el 36% considera algunas veces, el 12% considera casi siempre su y el 6% considera nunca su líder realiza la retroalimentación.

Tabla 10

**¿Considera Ud. que la forma de dirigir de su líder es el adecuado?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
	POCAS VECES	10	20,0	20,0	22,0
	ALGUNAS VECES	19	38,0	38,0	60,0
	CASI SIEMPRE	17	34,0	34,0	94,0
	SIEMPRE	3	6,0	6,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

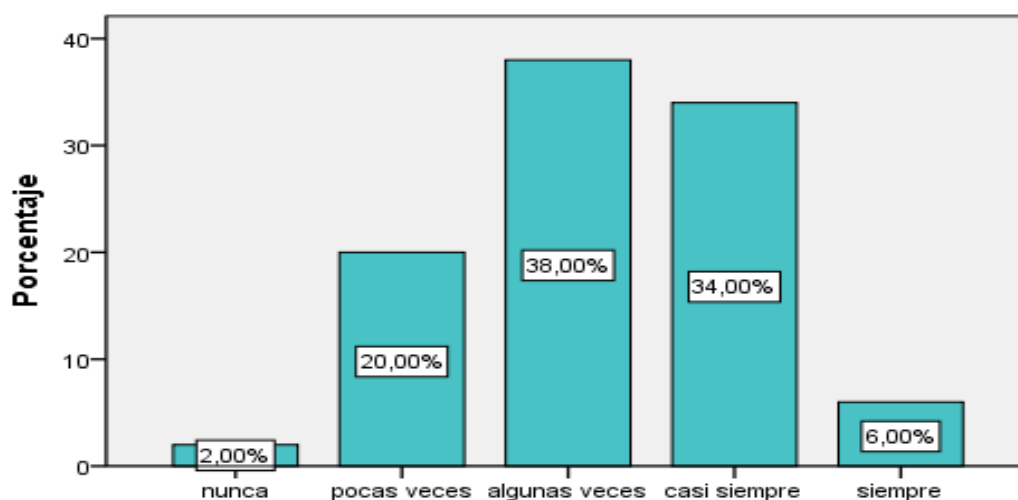


Figura 10

**¿Considera Ud. que la forma de dirigir de su líder es el adecuado?**

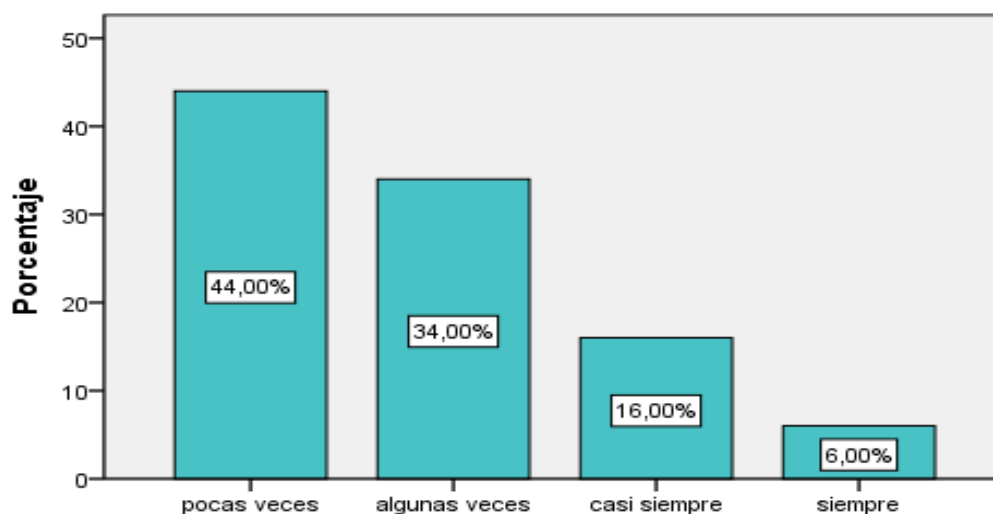
De acuerdo a la figura 10, se observa que 38% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran que algunas veces su líder se enfoca en el cumplimiento de las tareas para el logro de los objetivos, el 34% considera casi siempre, el 20% considera pocas veces, el 6% considera siempre y el 2% nunca su líder se enfoca en cumplimiento de las tareas.

**Tabla 11**

**¿Considera Ud. que su líder apoya al Equipo de Trabajo en la realización de las actividades diarias?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCAS VECES	22	44,0	44,0	44,0
	ALGUNAS VECES	17	34,0	34,0	78,0
	CASI SIEMPRE	8	16,0	16,0	94,0
	SIEMPRE	3	6,0	6,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 11**

**¿Considera Ud. que su líder apoya al Equipo de Trabajo en la realización de las actividades diarias?**

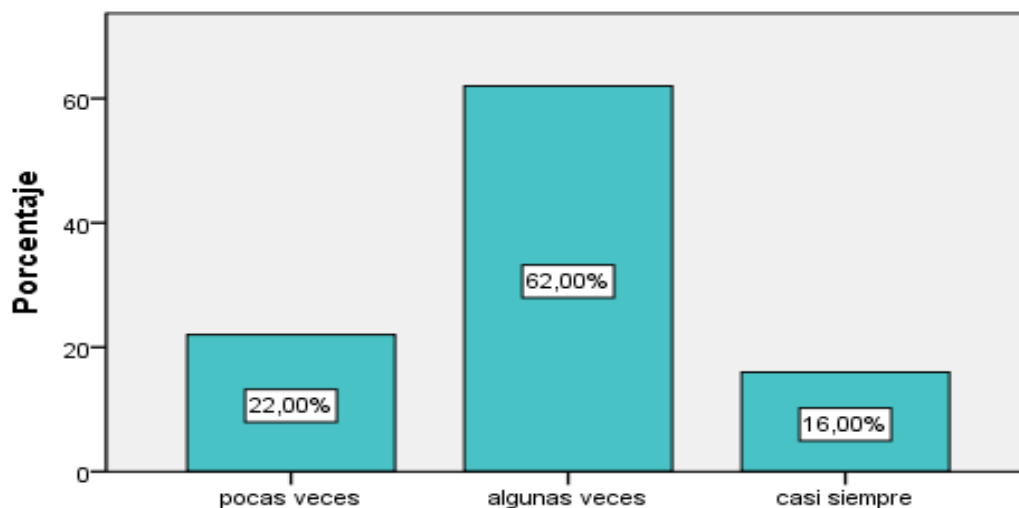
De acuerdo a la figura 11, se observa que 44% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran que pocas veces su líder apoya al equipo en la realización de las actividades diarias, el 34% considera algunas veces, el 16% considera casi siempre y el 6% considera que siempre su líder apoya al equipo en la realización de las actividades.

**Tabla 12**

**¿Considera Ud. qué su líder tiene la capacidad de delegar funciones a cada miembro del Equipo de Trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCAS VECES	11	22,0	22,0	22,0
	ALGUNAS VECES	31	62,0	62,0	84,0
	CASI SIEMPRE	8	16,0	16,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 12**

**¿Considera Ud. qué su líder tiene la capacidad de delegar funciones a cada miembro del Equipo de Trabajo?**

De acuerdo a la figura 12, se observa que 62% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran que algunas veces su líder tiene la capacidad de delegar funciones a cada miembro del equipo, el 22% considera pocas veces, el 16% considera casi siempre su líder tiene la capacidad de delegar funciones a cada miembro del equipo.

Tabla 13

**¿Considera Ud. ¿Qué cada miembro del Equipo de Trabajo mantiene el orden y la disciplina en las labores diarias designadas por su líder?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	4,0	4,0	4,0
	POCAS VECES	22	44,0	44,0	48,0
	ALGUNAS VECES	17	34,0	34,0	82,0
	CASI SIEMPRE	9	18,0	18,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

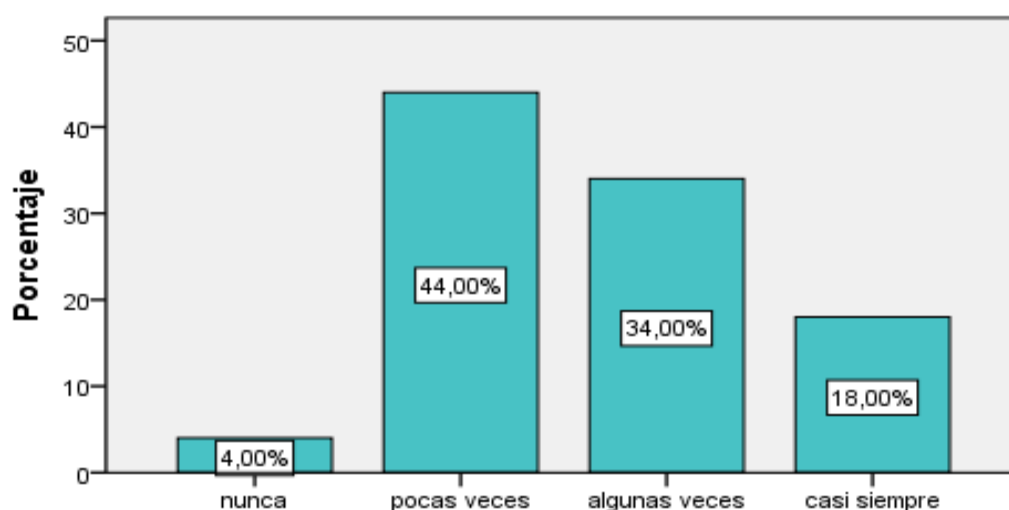


Figura 13

**¿Considera Ud. ¿Qué cada miembro del Equipo de Trabajo mantiene el orden y la disciplina en las labores diarias designadas por su líder?**

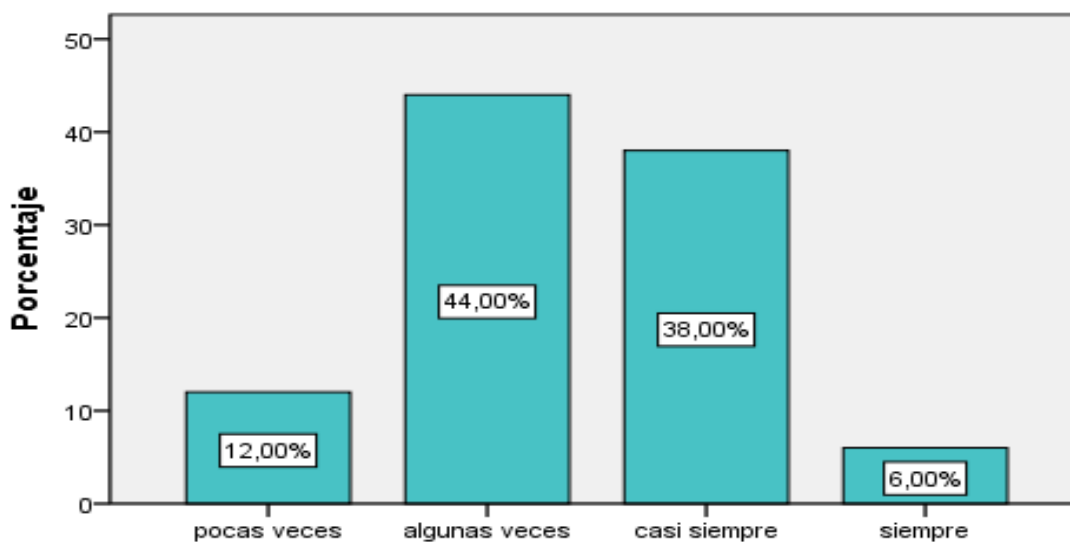
De acuerdo a la figura 13, se observa que 44% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran pocas veces que cada miembro del equipo mantiene el orden y disciplina en las labores designadas por el líder, el 34% considera algunas veces, el 18% considera casi siempre y el 4% considera nunca que cada miembro mantiene el orden y disciplina.

**Tabla 14**

**¿Considera Ud. qué su líder involucra y orienta a cada miembro del Equipo para el logro de los resultados?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCAS VECES	6	12,0	12,0	12,0
	ALGUNAS VECES	22	44,0	44,0	56,0
	CASI SIEMPRE	19	38,0	38,0	94,0
	SIEMPRE	3	6,0	6,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 14**

**¿Considera Ud. qué su líder involucra y orienta a cada miembro del Equipo para el logro de los resultados?**

De acuerdo a la figura 14, se observa que 44% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran algunas veces su líder involucra y orienta a cada miembro del equipo para el logro de buenos resultados, el 38% considera casi siempre, el 12% considera pocas veces y el 6% considera siempre su líder involucra y orienta a cada miembro del equipo.

Tabla 15

**¿Considera Ud. qué existe rivalidad entre los miembros del Equipo de Trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	6,0	6,0	6,0
	POCAS VECES	8	16,0	16,0	22,0
	ALGUNAS VECES	10	20,0	20,0	42,0
	CASI SIEMPRE	21	42,0	42,0	84,0
	SIEMPRE	8	16,0	16,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

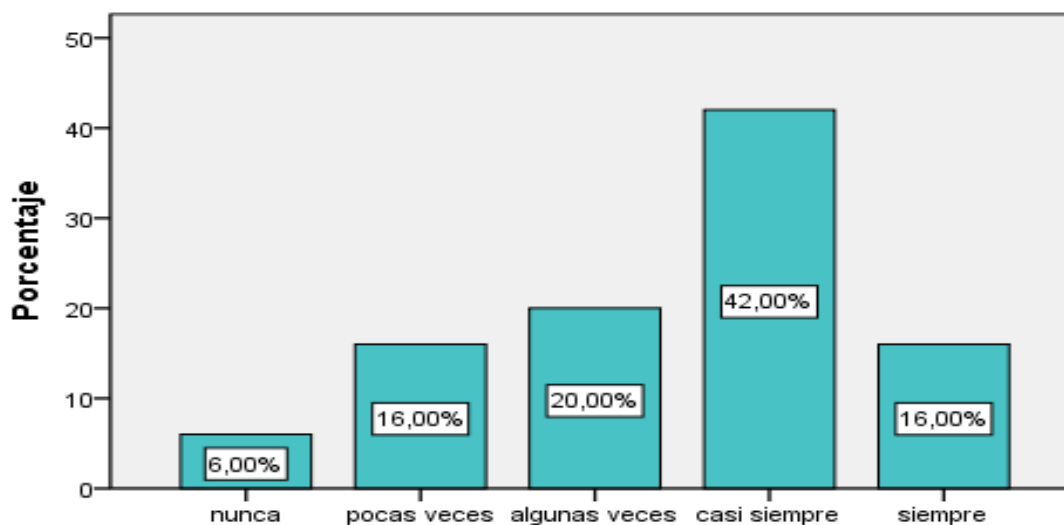


Figura 15

**¿Considera Ud. qué existe rivalidad entre los miembros del Equipo de Trabajo?**

De acuerdo a la figura 15, se observa que 42% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran casi siempre existe rivalidad entre los miembros del equipo, el 20% considera algunas veces, el 16% considera pocas veces, el 16% considera siempre y el 6% considera nunca existe rivalidad entre los miembros del equipo.

Tabla 16

**¿Considera Ud. qué las tareas asignadas por su líder les genera estrés algún miembro del Equipo de Trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	10,0	10,0	10,0
	POCAS VECES	17	34,0	34,0	44,0
	ALGUNAS VECES	10	20,0	20,0	64,0
	CASI SIEMPRE	16	32,0	32,0	96,0
	SIEMPRE	2	4,0	4,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

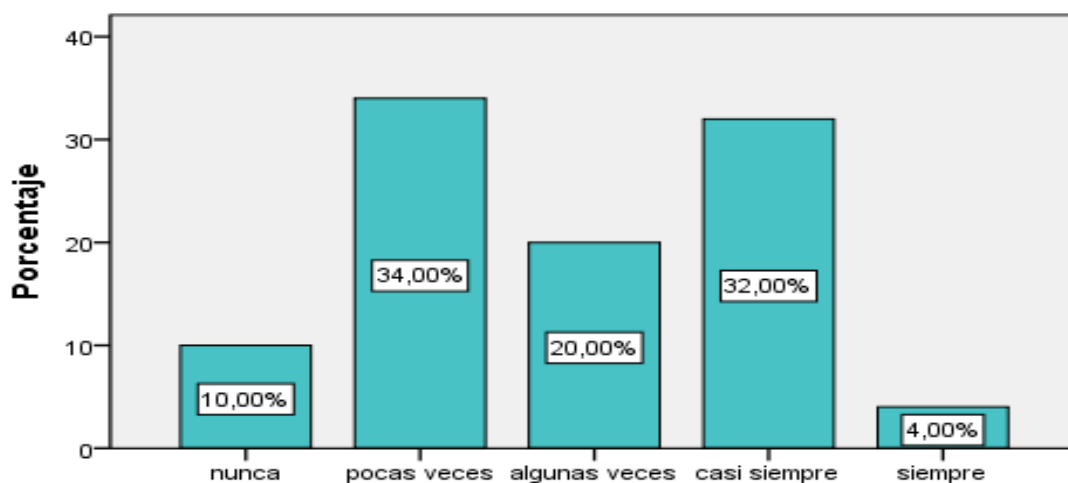


Figura 16

**¿Considera Ud. qué las tareas asignadas por su líder les genera estrés algún miembro del Equipo de Trabajo?**

De acuerdo a la figura 16, se observa que 34% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran pocas veces las tareas asignadas por su líder le genera estrés a cada miembro del equipo, el 32% considera casi siempre, el 20% considera algunas veces el 10% considera nunca, el 4% siempre las tareas asignadas por su líder le generan estrés a cada miembro del equipo.

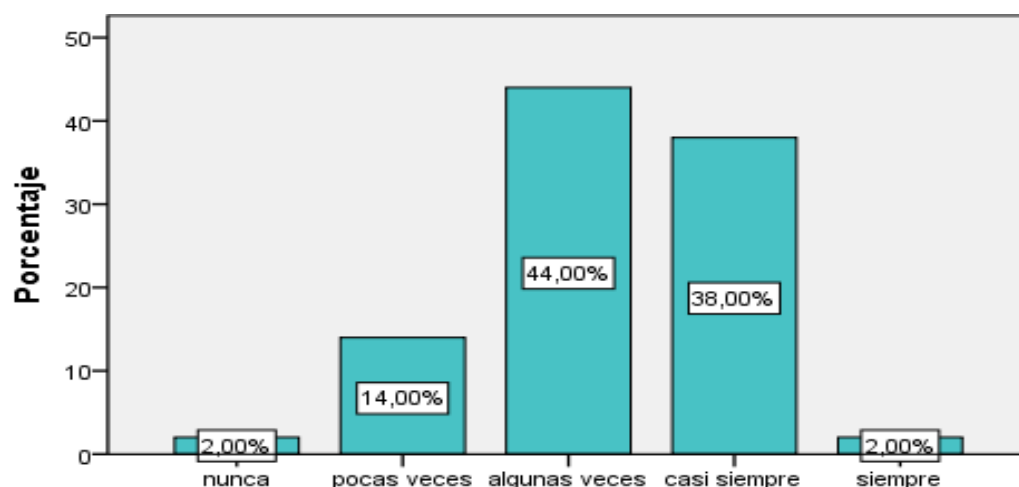


**Tabla 17**

**¿Considera Ud. que cada miembro del Equipo de Trabajo es eficiente y eficaz para el logro de los Objetivos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
	POCAS VECES	7	14,0	14,0	16,0
	ALGUNAS VECES	22	44,0	44,0	60,0
	CASI SIEMPRE	19	38,0	38,0	98,0
	SIEMPRE	1	2,0	2,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 17**

**¿Considera Ud. que cada miembro del Equipo de Trabajo es eficiente y eficaz para el logro de los Objetivos?**

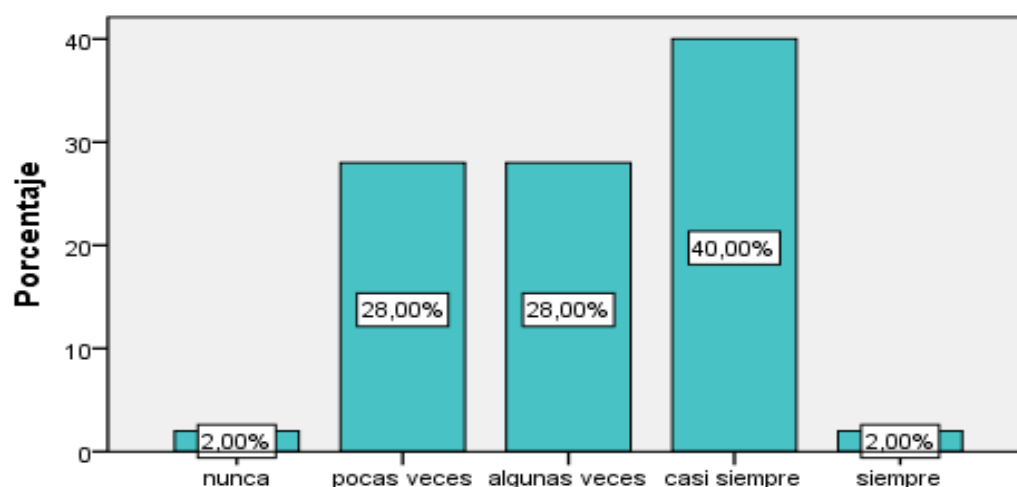
De acuerdo a la figura 17, se observa que 44% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran algunas veces que cada miembro del equipo es eficiente y eficaz para el logro de los objetivos, el 38% considera casi siempre, el 14% considera pocas veces, el 2% considera siempre y el 2% nunca consideran algunas veces que cada miembro del equipo es eficiente y eficaz para el logro de los objetivos.

**Tabla 18**

**¿Considera Ud. que cada miembro del Equipo de Trabajo conoce sus habilidades y destrezas para el rendimiento de sus actividades?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
	POCAS VECES	14	28,0	28,0	30,0
	ALGUNAS VECES	14	28,0	28,0	58,0
	CASI SIEMPRE	20	40,0	40,0	98,0
	SIEMPRE	1	2,0	2,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



**Figura 18**

**¿Considera que cada miembro del Equipo de Trabajo conoce sus habilidades y destrezas para el rendimiento de sus actividades?**

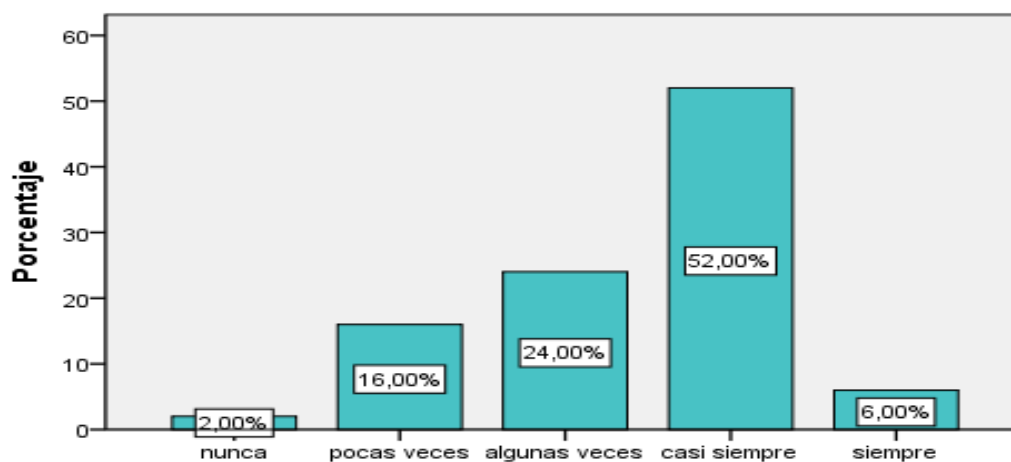
De acuerdo a la figura 18, se observa que 40% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran casi siempre que cada miembro del equipo conoce sus habilidades y destrezas, el 28% considera algunas veces, el 28% considera pocas veces, el 2% considera siempre, el 2% nunca.

**Tabla 19**

**¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo aplican sus conocimientos y experiencias adquiridas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
	POCAS VECES	8	16,0	16,0	18,0
	ALGUNAS VECES	12	24,0	24,0	42,0
	CASI SIEMPRE	26	52,0	52,0	94,0
	SIEMPRE	3	6,0	6,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 19**

**¿Considera que el Equipo de Trabajo aplican sus conocimientos y experiencias adquiridas?**

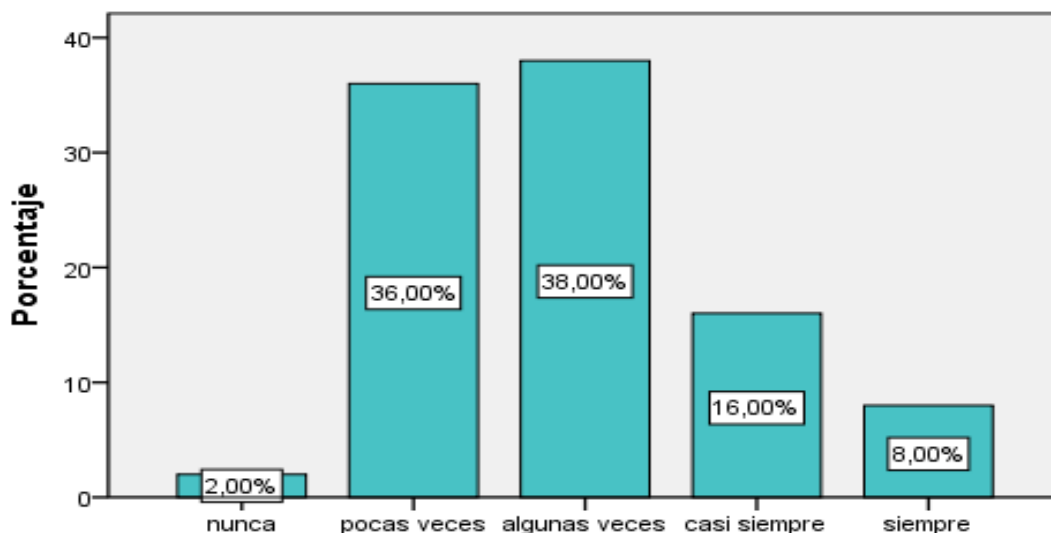
De acuerdo a la figura 19, se observa que 52% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran casi siempre que cada miembro del equipo aplica sus conocimientos y experiencias adquiridas, el 24% considera algunas veces, el 16% considera pocas veces, el 6% considera siempre y el 2% consideran nunca que cada miembro del equipo aplica sus conocimientos y experiencias adquiridas

**Tabla 20**

**¿Considera Ud. que existe sinergia entre los miembros del Equipo de Trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
	POCAS VECES	18	36,0	36,0	38,0
	ALGUNAS VECES	19	38,0	38,0	76,0
	CASI SIEMPRE	8	16,0	16,0	92,0
	SIEMPRE	4	8,0	8,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 20**

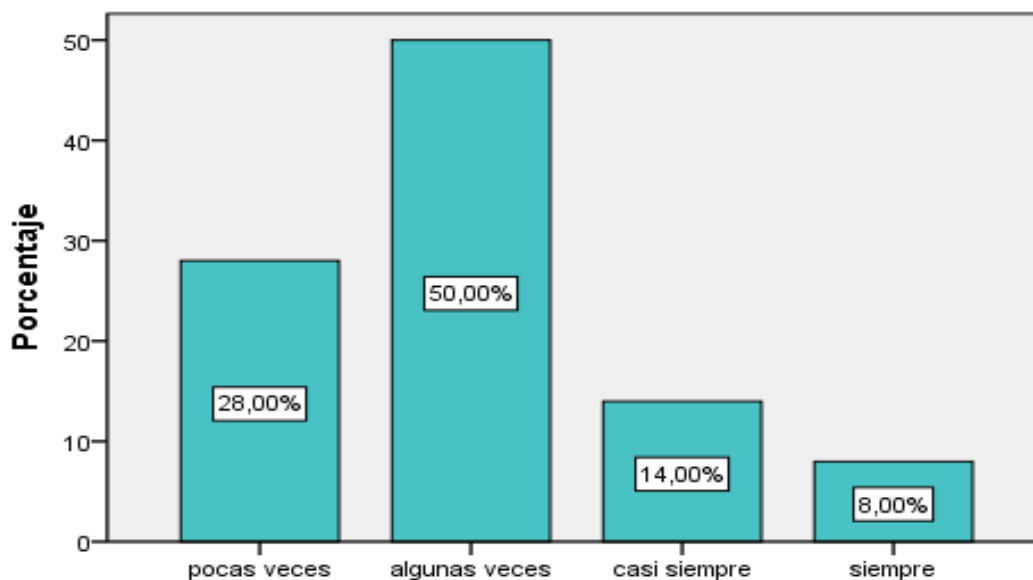
**¿Considera que existe sinergia entre los miembros del Equipo de Trabajo?**

De acuerdo a la figura 20, se observa que 38% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran algunas veces que existe sinergia entre los miembros, el 36% considera pocas veces, el 16% considera casi siempre, el 8% considera siempre y el 2% considera que nunca existe sinergia entre los miembros del equipo.

**Tabla 21****¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo es pro-activo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCAS VECES	14	28,0	28,0	28,0
	ALGUNAS VECES	25	50,0	50,0	78,0
	CASI SIEMPRE	7	14,0	14,0	92,0
	SIEMPRE	4	8,0	8,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 21****¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo es pro-activo?**

De acuerdo a la figura 21, se observa que 50% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran algunas veces que el equipo de trabajo es pro-activo, el 28% considera pocas veces, el 14% considera casi siempre y el 8% considera que siempre el equipo de trabajo es pro-activo.

Tabla 22

**¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo es responsable ante las tareas encomendadas por el líder?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCAS VECES	8	16,0	16,0	16,0
	ALGUNAS VECES	20	40,0	40,0	56,0
	CASI SIEMPRE	21	42,0	42,0	98,0
	SIEMPRE	1	2,0	2,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

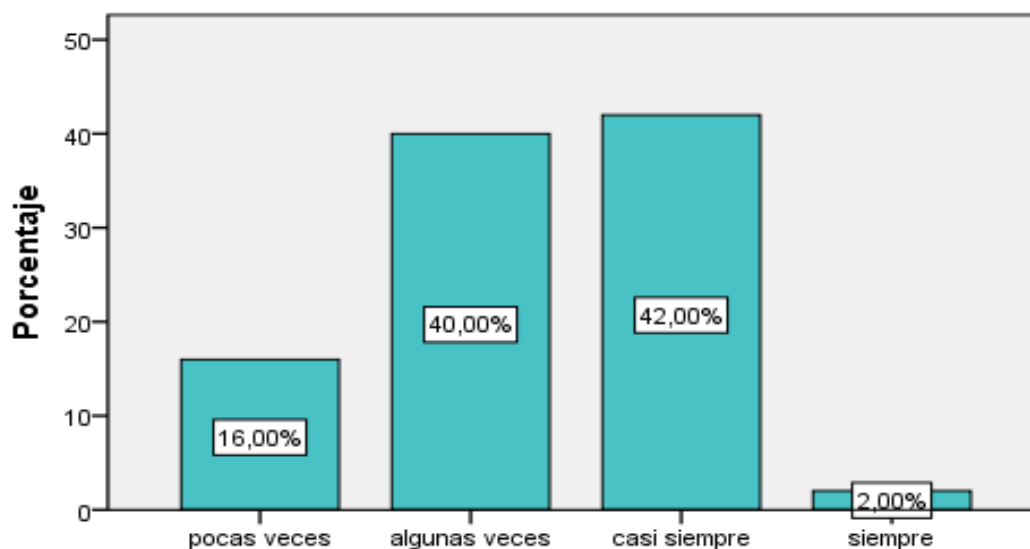


Figura 22

**¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo es responsable ante las tareas encomendadas por el líder?**

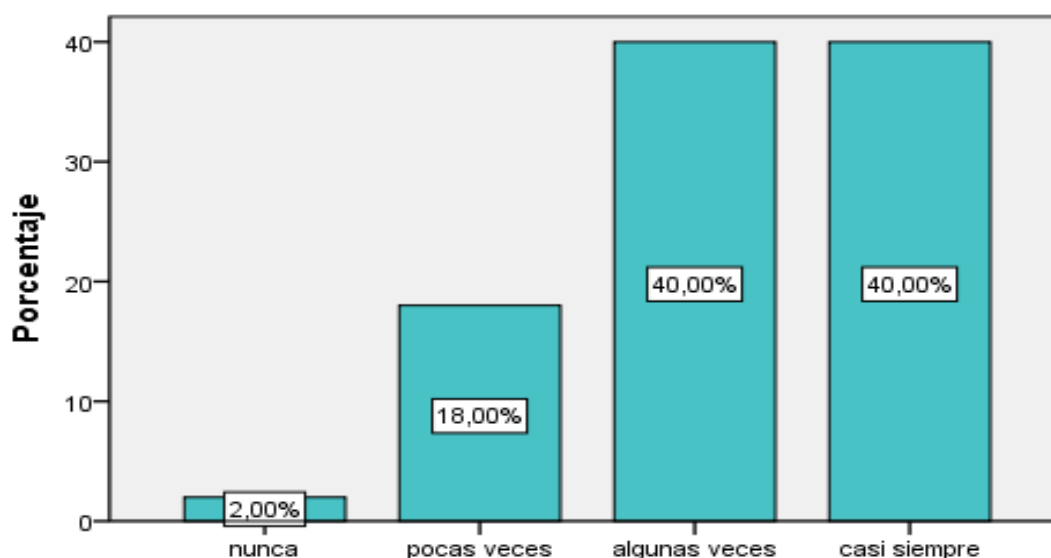
De acuerdo a la figura 22, se observa que 42% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran casi siempre que el equipo de trabajo es responsable ante las tareas encomendadas por el líder, el 40% considera algunas veces, el 16% considera pocas veces y el 2% considera que siempre el equipo de trabajo es responsable ante las tareas encomendadas

**Tabla 23**

**¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo cuenta con metas comunes?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
	POCAS VECES	9	18,0	18,0	20,0
	ALGUNAS VECES	20	40,0	40,0	60,0
	CASI SIEMPRE	20	40,0	40,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 23**

**¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo cuenta con metas comunes?**

De acuerdo a la figura 23, se observa que 40% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran casi siempre que el equipo de trabajo cuenta con metas comunes, el 40% considera algunas veces, el 18% considera pocas veces y el 2% consideran que nunca el equipo de trabajo cuenta con metas comunes.

Tabla 24

**¿Considera Ud. que su nivel de cooperación depende del trato que su líder le brinde como trabajador?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	4,0	4,0	4,0
	POCAS VECES	15	30,0	30,0	34,0
	ALGUNAS VECES	17	34,0	34,0	68,0
	CASI SIEMPRE	13	26,0	26,0	94,0
	SIEMPRE	3	6,0	6,0	100,0
	<b>TOTAL</b>	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

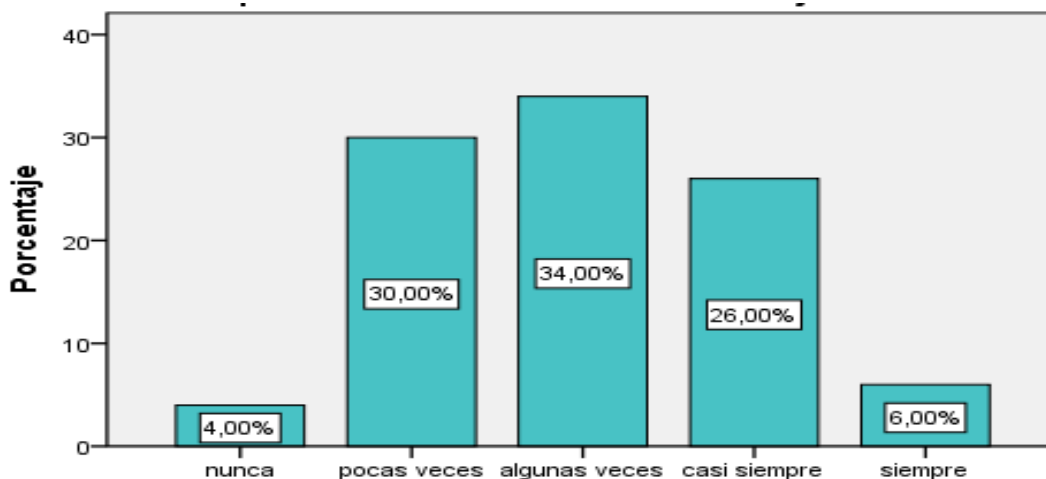


Figura 24

**¿Considera Ud. que su nivel de cooperación depende del trato que su líder le brinde como trabajador?**

De acuerdo a la figura 24, se observa que 34% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran algunas veces su nivel de cooperación depende del trato que su líder le brinde, el 30% considera pocas veces, el 26% considera casi siempre, el 6% considera siempre y el 4% considera que nunca su nivel de cooperación depende del trato que su líder le brinde.

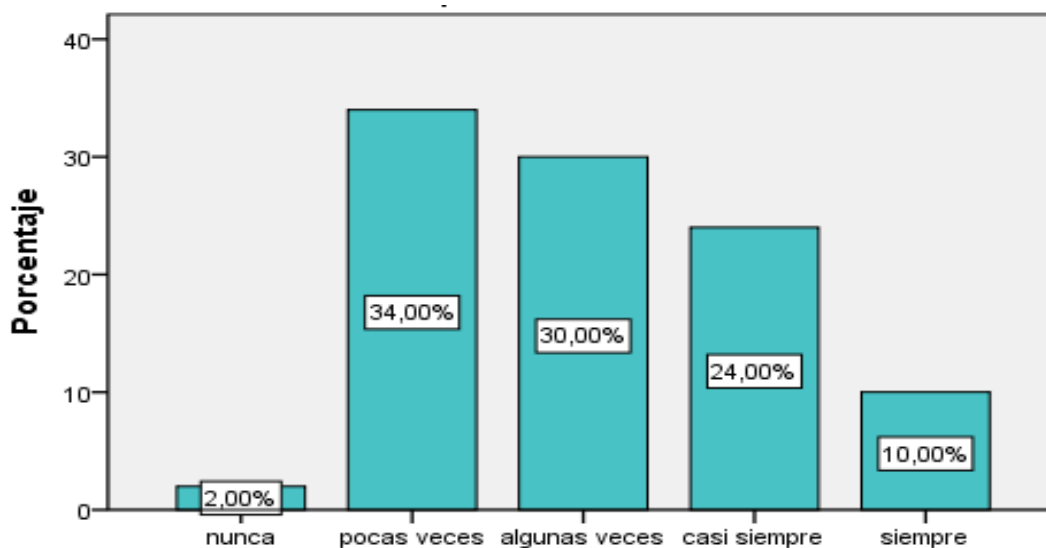


**Tabla 25**

**¿Considera Ud. que los miembros del Equipo de Trabajo tienen respeto hacia su líder?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
	POCAS VECES	17	34,0	34,0	36,0
	ALGUNAS VECES	15	30,0	30,0	66,0
	CASI SIEMPRE	12	24,0	24,0	90,0
	SIEMPRE	5	10,0	10,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 25**

**¿Considera Ud. que los miembros del Equipo de Trabajo tienen respeto hacia su líder?**

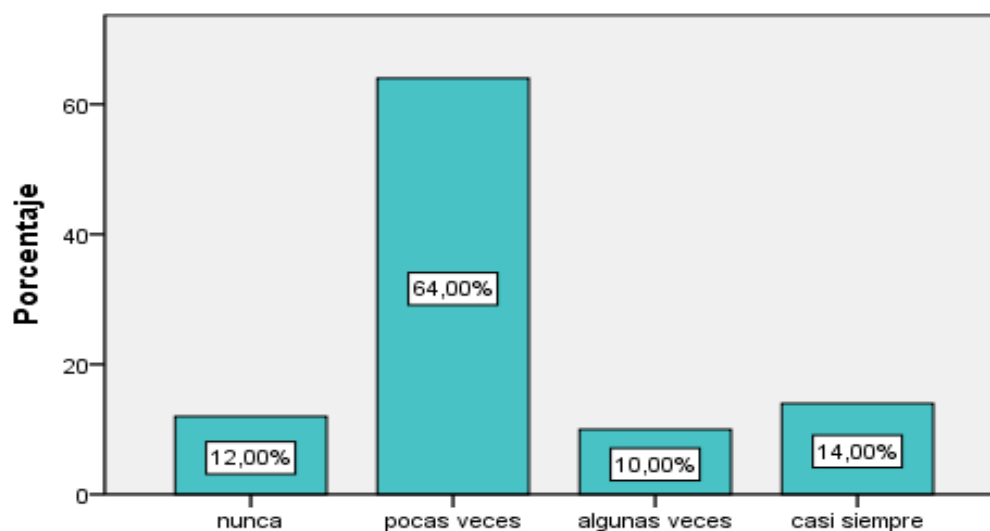
De acuerdo a la figura 25, se observa que el 34% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran pocas veces que los miembros del equipo tienen respeto hacia su líder, el 30% considera algunas veces, el 24% considera casi siempre, el 10% considera siempre y el 2% considera que nunca tienen respeto hacia su líder.

**Tabla 26**

**¿Considera Ud. que los miembros del Equipo de Trabajo se preocupan en apoyarse entre sí?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	12,0	12,0	12,0
	POCAS VECES	32	64,0	64,0	76,0
	ALGUNAS VECES	5	10,0	10,0	86,0
	CASI SIEMPRE	7	14,0	14,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 26**

**¿Considera Ud. que los miembros del Equipo de Trabajo se preocupan en apoyarse entre sí?**

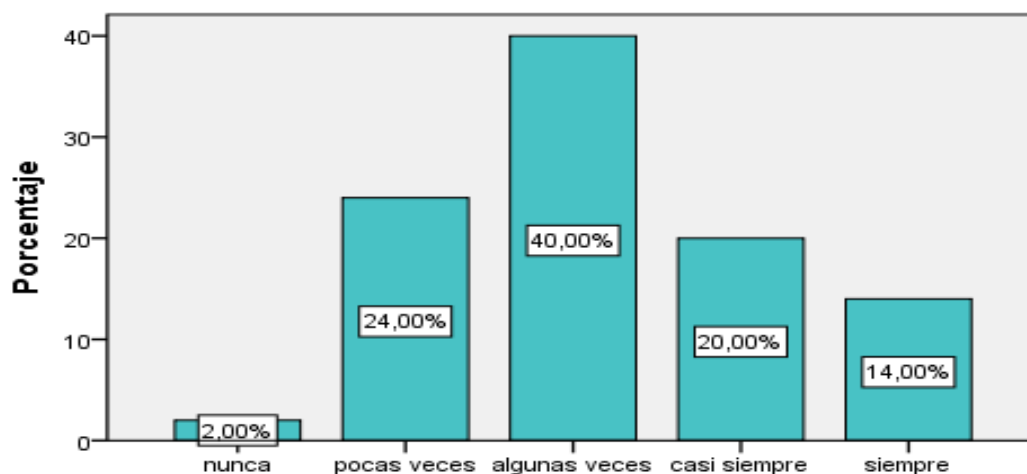
De acuerdo a la figura 26, se observa que el 64% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran pocas veces que los miembros del equipo se preocupan en apoyarse entre sí, el 14% considera casi siempre, el 12% considera nunca y el 10% consideran que algunas veces los miembros del equipo se preocupan en apoyarse entre sí.

**Tabla 27**

**¿Considera Ud. que los miembros del Equipo de Trabajo son honestos en el desarrollo de sus labores diarias?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
	POCAS VECES	12	24,0	24,0	26,0
	ALGUNAS VECES	20	40,0	40,0	66,0
	CASI SIEMPRE	10	20,0	20,0	86,0
	SIEMPRE	7	14,0	14,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 27**

**¿Considera Ud. que los miembros del Equipo de Trabajo son honestos en el desarrollo de sus labores diarias?**

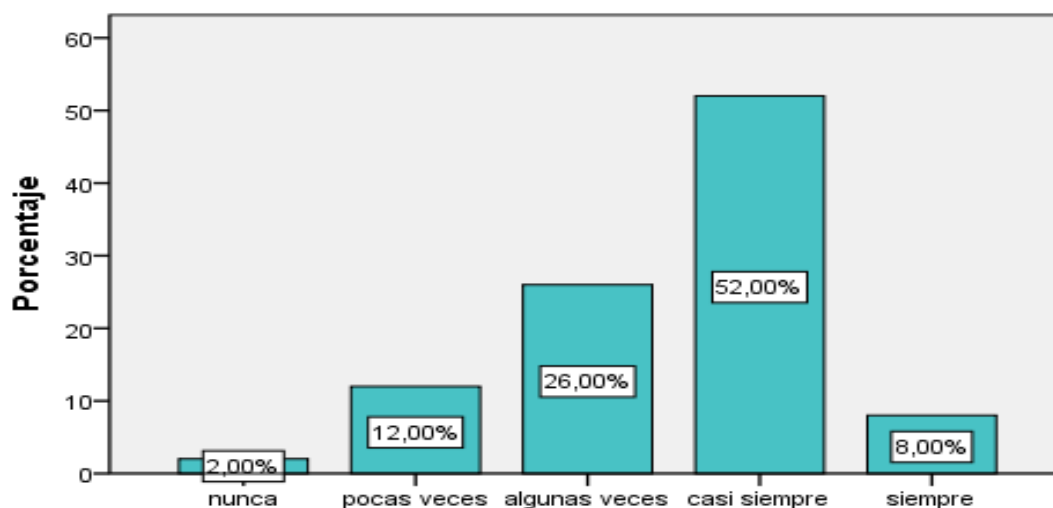
De acuerdo a la figura 27, se observa que el 40% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran algunas veces que los miembros del equipo de trabajo son honestos en el desarrollo de sus labores diaria, el 24% considera pocas veces, el 20% considera casi siempre, el 14% considera siempre y el 2% consideran que nunca son honestos en el desarrollo de sus labores diarias.

**Tabla 28**

**¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo cumplen a tiempo con sus labores encomendadas por el líder?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
	POCAS VECES	6	12,0	12,0	14,0
	ALGUNAS VECES	13	26,0	26,0	40,0
	CASI SIEMPRE	26	52,0	52,0	92,0
	SIEMPRE	4	8,0	8,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 28**

**¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo cumplen a tiempo con sus labores encomendadas por el líder?**

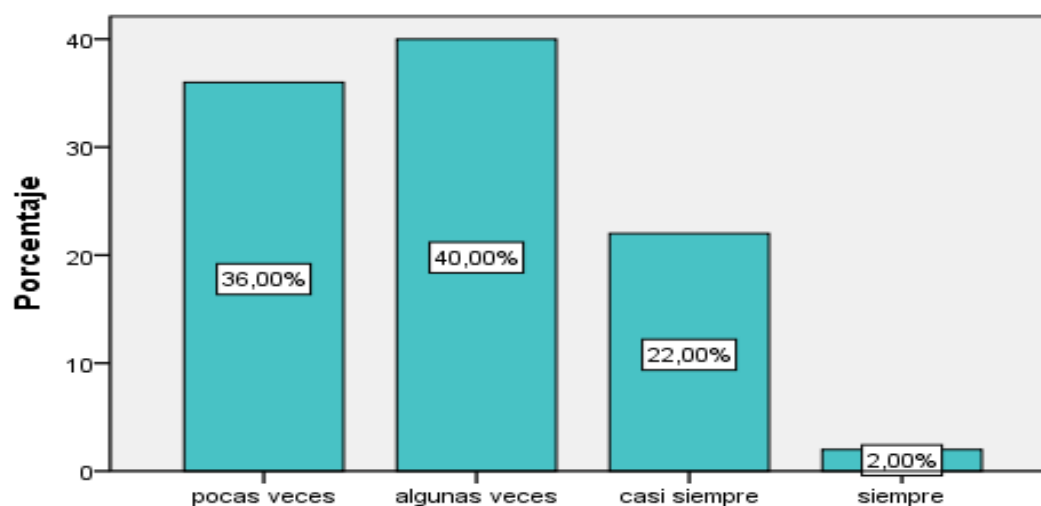
De acuerdo a la figura 28, se observa que el 52% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran casi siempre que el equipo de trabajo cumple a tiempo con sus labores encomendadas por el líder, el 26% considera algunas veces, el 12% considera pocas veces, el 8% considera siempre, el 2% considera que nunca cumplen a tiempo con las labores encomendadas por el líder.

**Tabla 29**

**¿Considera Ud. que cada miembro del Equipo de Trabajo expresa sus ideas sin presión del líder?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCAS VECES	18	36,0	36,0	36,0
	ALGUNAS VECES	20	40,0	40,0	76,0
	CASI SIEMPRE	11	22,0	22,0	98,0
	SIEMPRE	1	2,0	2,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 29**

**¿Considera Ud. que cada miembro del Equipo de Trabajo expresa sus ideas sin presión del líder?**

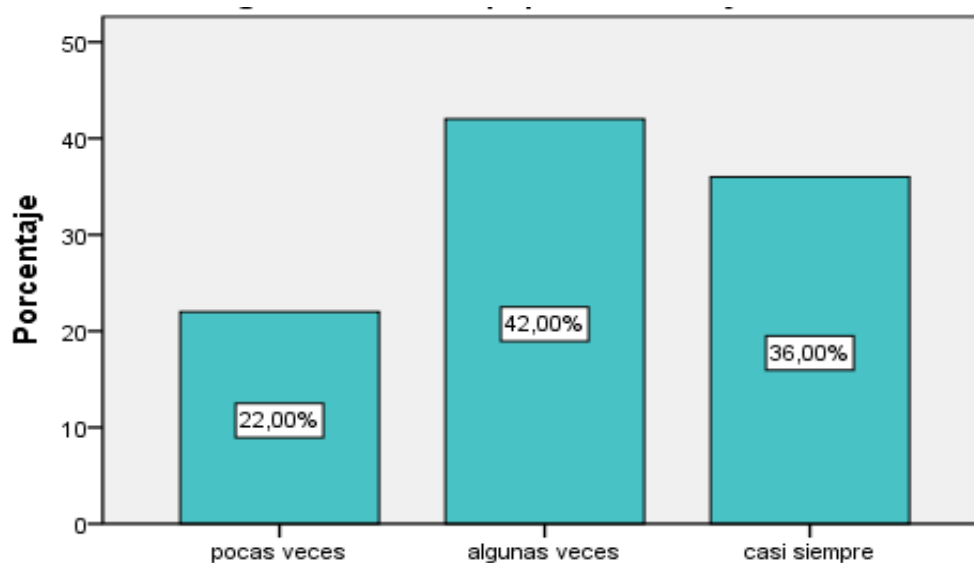
De acuerdo a la figura 29, se observa que el 40% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran algunas veces que cada miembro del equipo de trabajo expresa sus ideas sin presión del líder, el 36% considera pocas veces, el 22% considera casi siempre y el 2% consideran que siempre cada miembro del equipo de trabajo expresa sus ideas sin presión del líder.

**Tabla 30**

**¿Considera Ud. que su líder a cargo delega funciones organizadas al Equipo del Trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCAS VECES	11	22,0	22,0	22,0
	ALGUNAS VECES	21	42,0	42,0	64,0
	CASI SIEMPRE	18	36,0	36,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 30**

**¿Considera Ud. que su líder a cargo delega funciones organizadas al Equipo del Trabajo?**

De acuerdo a la figura 30, se observa que el 42% de los colaboradores del equipo de trabajo consideran algunas veces que su líder delega funciones organizadas al equipo de trabajo, el 36% considera casi siempre, el 22% consideran que pocas veces su líder delega funciones organizadas al equipo de trabajo.

## 5.2 Prueba de Hipótesis

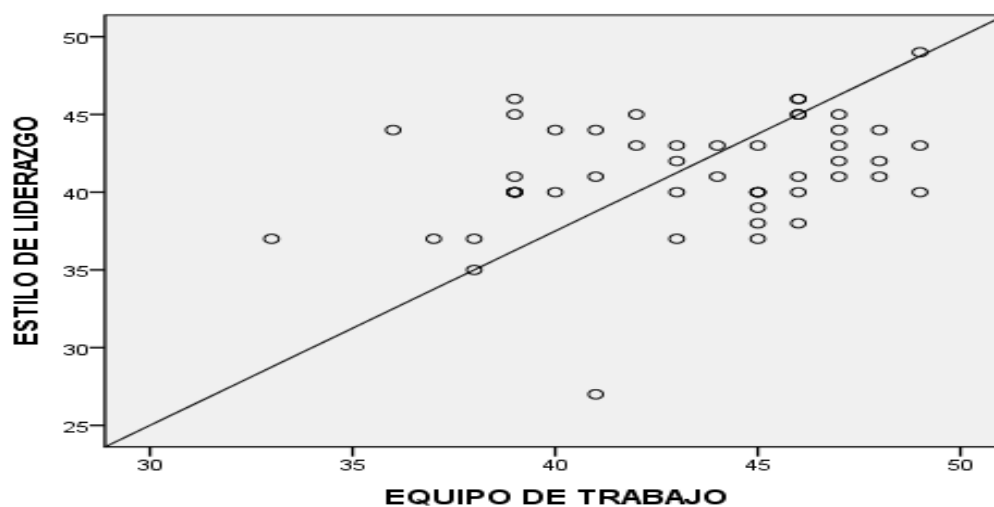
### Hipótesis General

**Tabla 31**

**Correlación entre los estilos de liderazgo y el equipo de trabajo.**

			Equipo de Trabajo
<b>Rho de Spearman</b>	Estilo de Liderazgo	Coefficiente de correlación	,328**
		Sig. (bilateral)	.020

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).



**Figura 31**

**estilo de liderazgo y equipo de trabajo**

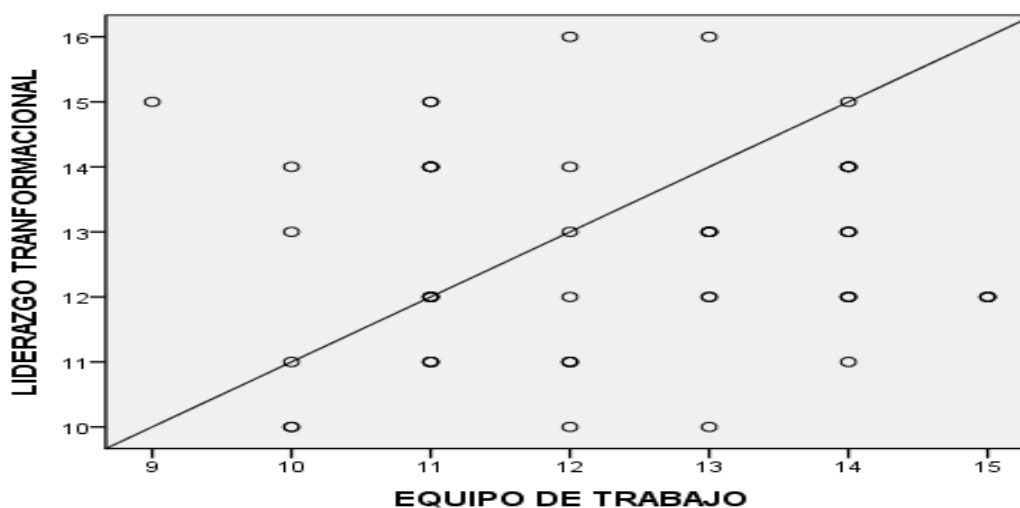
Se aprecia en la tabla 31 que al correlacionar las variables se encontró un valor (sig.) menor a 0.05, lo cual se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la alterna ( $H_1$ ), lo que señala que existe relación entre ambas. Además, en la figura 31 se aprecia que hay una relación directa. Por lo tanto, se infiere que el estilo de liderazgo influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha.

### Hipótesis Específica 1

**Tabla 32**

**Correlación entre liderazgo transformacional y el equipo de trabajo.**

			Equipo de Trabajo
<b>Rho de Spearman</b>	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	,070
		Sig. (bilateral)	.631



**Figura 32**

**liderazgo transformacional y el equipo de trabajo**

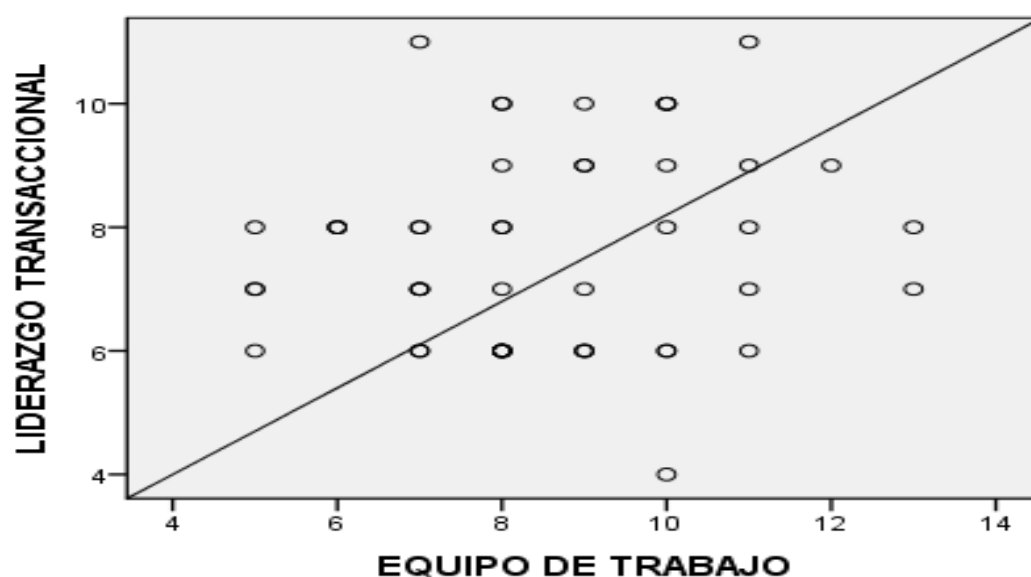
Se aprecia en la tabla 32 que al correlacionar las variables se encontró un valor (sig.) 0.631, valor muy superior al coeficiente de 0.05; lo cual se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1). Lo cual se aprecia que no existe relación entre ambas. Además, en la figura 32 se observa que no hay una relación. Por ello, se infiere que el liderazgo transformacional no influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha.



## Hipótesis Específicas 2

**Tabla 33**  
**Correlación entre liderazgo transaccional y el equipo de trabajo.**

			Equipo de Trabajo
<b>Rho de Spearman</b>	Liderazgo Transaccional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,148 .305



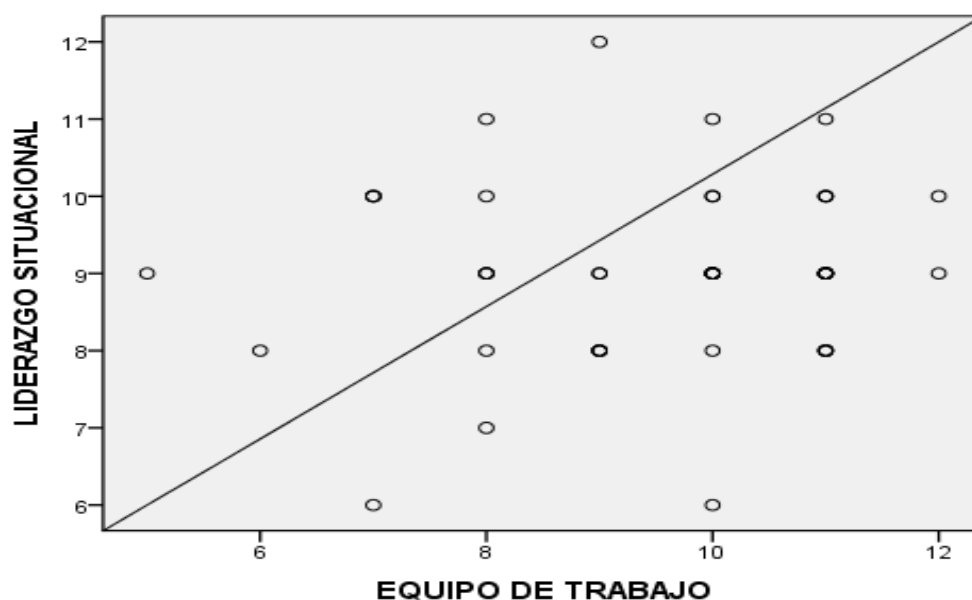
**Figura 33**  
**liderazgo transaccional y el equipo de trabajo.**

Se aprecia en la tabla 33 que al correlacionar las variables se encontró un valor (sig.) 0.305, valor muy superior al coeficiente de 0.05; lo cual se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Lo que infiere que no existe relación entre ambas. Además, en la figura 33 se precia que no hay una relación. Por lo tanto, se deduce que el liderazgo transaccional no influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha.

### Hipótesis Específicas 3

**Tabla 34**  
**Correlación entre liderazgo situacional y el equipo de trabajo.**

			Equipo de Trabajo
<b>Rho de Spearman</b>	Liderazgo Situacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,074 .610



**Figura 34**  
**liderazgo situacional y el equipo de trabajo**

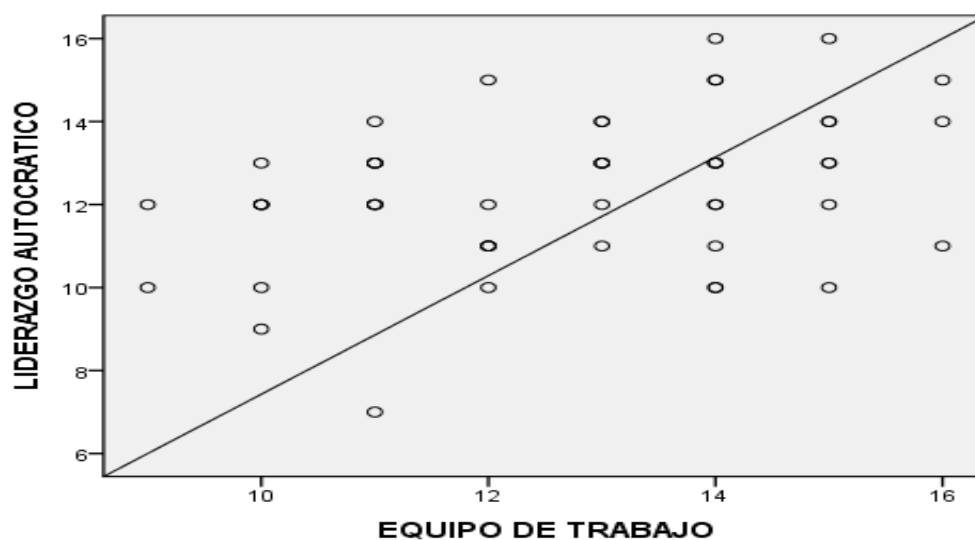
Se aprecia en la tabla 34 que al correlacionar las variables se encontró un valor de (sig.) 0.610, valor muy superior al coeficiente de 0.05; lo cual se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis de alterna ( $H_1$ ). Lo que infiere que no existe relación entre ambas. Además, en la figura 34 se aprecia que no hay una relación. Por lo tanto, se deduce que el liderazgo situacional no influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha.

## Hipótesis Específicas 4

**Tabla 35**  
**Correlación entre liderazgo autocrático y el equipo de trabajo.**

			Equipo de Trabajo
<b>Rho de Spearman</b>	Liderazgo Autocrático	Coefficiente de correlación	,351*
		Sig. (bilateral)	.013

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).



**Figura 35**  
**liderazgo autocrático y el equipo de trabajo.**

Se aprecia en la tabla 35 que al correlacionar las variables se encontró un valor (sig.) menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la alterna ( $H_1$ ), lo que infiere que existe relación entre ambas. Además, en la figura 35 se aprecia que hay una relación directa. Por lo que se deduce que el liderazgo autocrático influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha.

### 5.3 Discusión de Resultados

- En esta investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el Estilo de Liderazgo y el Equipo de Trabajo de la Sociedad Agrícola el Ingenio de la Provincia de Chíncha. Para lo cual se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, con un diseño no experimental de corte transversal, además es de tipo aplicada y su nivel de investigación muestra un alcance descriptivo – correlacional. Se hizo uso de un cuestionario para la medición de ambas variables a través de la técnica de encuesta.

De acuerdo los resultados adquiridos con el estudio estadístico permiten afirmar, en cuanto a la hipótesis general, que existe una relación directa entre el estilo de liderazgo y el equipo de trabajo, siendo la correlación de 0.328 y el valor (sig.) = 0.020 menor a 0,05, por lo que se determina que el estilo de liderazgo influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chíncha.

Al revisar las fuentes bibliográficas de los antecedentes para justificar como el estilo de liderazgo influye en el equipo de trabajo se halló en la tesis “Liderazgo en Equipos de Trabajo” (Boggio, 2011), cuyo objetivo es saber que hay líderes que aparecen cuando el problema lo requiere y determinar cómo es la relación con ciertos equipos de trabajo de conocer las características distintivas de un líder, analizar si un seguidor puede pasar a ser un líder ya sea porque poseen los conocimientos y experiencia necesarias para dirigir y hacer sobresalir al equipo con éxito.

- Al correlacionar la dimensión de Liderazgo Transformacional con el Equipo de Trabajo se halló una relación de 0.070, con un valor (sig.) = 0.631, superior a 0.05 lo cual determina que no existe relación entre ambas variables, por lo tanto, se analizó que el

liderazgo transformacional no influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha.

Por lo tanto, según (Cruz & Rodea, 2014), nos dice que el principal objetivo es estudiar los elementos más sobresalientes de un líder transformacional como herramienta de productividad, se sabe que el liderazgo es un proceso de influencia de líderes y colaboradores para llegar hacia los objetivos de la entidad. Por eso al correlacionar el liderazgo transformacional con el equipo de trabajo se halló que este estilo de liderazgo no se aplica en la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha.

- Al correlacionar la dimensión de Liderazgo Transaccional con el Equipo de Trabajo se halló una relación de 0.148, con un valor (sig.) = 0.305, superior a 0.05 que determina que no existe relación entre las variables. Por ello, se deduce que el liderazgo transaccional no influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha.

Por ello (Guanilo, 2017), nos dice que consiste en el intercambio, donde el trabajador ofrece sus servicios y como consecuencia de ese esfuerzo recibe un salario y otros beneficios por parte del empleador. Por eso recomienda que se siga ofreciendo recompensas a los trabajadores por algún trabajo extra, ya que este valor monetario hace que el trabajador sienta una motivación interna. En este caso a correlacionar el liderazgo transaccional con el equipo de trabajo, se halló que no se aplica este estilo de liderazgo dentro de la sociedad agrícola el ingenio.

- Al correlacionar la dimensión de Liderazgo Situacional con el Equipo de Trabajo se halló una relación de 0.074, con un valor (sig.) = 0.610, superior a 0.05 que determina que no existe relación entre las variables, por lo que se desarrolla que el liderazgo situacional no

influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha.

Por ello (Blanchard, 2007), no dice, que este estilo de liderazgo debe adaptarse a la situación, el líder debe adecuar su estilo de apoyo y dirección, buscando el nivel de crecimiento del líder y colaborador. Pero al correlacionar el liderazgo situacional con el equipo de trabajo se halló, que no se aplica este estilo de liderazgo dentro de la empresa.

- Al correlacionar la dimensión de Liderazgo Autocrático con el Equipo de Trabajo se halló una relación de 0.351, con un valor (sig.) = 0.013, menor a 0.05 que determina que existe una relación directa entre esas variables, por lo que se infiere que el liderazgo autocrático influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha.

Por ello (Valdiviezo, 2015), nos dice que en su investigación “influencia del estilo de liderazgo en el comportamiento organizacional del personal” el liderazgo que influye es el autocrático y que emplean dicho estilo, para asegurar que la atención se realice de la manera más adecuada y consistente, ya que se considera que mientras más se trabaje mucho mejor para la empresa, sin tomar en cuenta lo que suceda con los trabajadores. Al correlacionar el liderazgo autocrático con el equipo de trabajo se halló que este estilo es el que actualmente se está aplicando en la sociedad agrícola el ingenio ya sea, que está influenciando de manera negativa.

## CONCLUSIONES

Al correlacionar las variables de estilo de liderazgo con el equipo de trabajo, se ha demostrado en cuanto a la hipótesis general, el estilo de liderazgo influye significativamente en el equipo de trabajo, siendo correlación un valor de (sig.) 0.020 menor a 0.05, lo que concluye que el estilo de liderazgo influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha.

1. Se comprobó que la Hipótesis Especifica que plantea que el liderazgo transformacional influye significativamente en el equipo de trabajo, la correlación que se halló entre ambas es de un valor (sig.) 0.631, superior a 0.05, lo que concluye que el liderazgo transformacional no influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha.
2. Se comprobó que la Hipótesis Especifica que plantea que el liderazgo transaccional influye significativamente en el equipo de trabajo, la correlación que se halló entre ambas es de un valor (sig.) 0.305, superior a 0.05, lo que determina que el liderazgo transaccional no influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha.
3. Se comprobó que la Hipótesis Especifica que plantea que el liderazgo situacional influye significativamente en el equipo de trabajo, la correlación que se halló entre ambas dimensiones es de un valor (sig.) 0.610, superior a 0.05, lo que determina que el liderazgo situacional no influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha.

4. Se comprobó que la Hipótesis Especifica que plantea que el liderazgo autocrático influye significativamente en el equipo de trabajo, la correlación que se halló entre ambas es de un valor (sig.) 0.013, menor a 0.05, lo que concluye que el liderazgo autocrático influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad agrícola el ingenio de la provincia de chincha.



## RECOMENDACIONES

Al realizar el estudio de investigación y comprobación de las hipótesis se dan las siguientes recomendaciones.

1. Se recomienda a la empresa aplicar un estilo de liderazgo dinámico y flexible, ya sea el liderazgo transformacional o determinar que combinación de estilos resulta más conveniente, en vez de aplicar uno estático. El líder a cargo debe enfocarse en sus habilidades personales de identificación con su equipo de trabajo para alcanzar un mayor vínculo con los miembros del equipo, buscando desarrollar las capacidades y experiencias de cada miembro, para que sean capaces de también poder liderar y guiar a su equipo.
2. Se recomienda crear una estructura de equipos para mejorar los estándares de control, la estimulación intelectual, que involucre la participación activa de cada miembro del equipo, para evaluarlos constantemente y conocer las diferentes situaciones que se dan en el trabajo y poder combatir con los problemas, presiones, conflictos que suscitan dentro de la sociedad agrícola con el fin de ayudar a los miembros del equipo a lograr sus objetivos.
3. Se recomienda a la empresa establecer un mejor ambiente de trabajo más comunicativo, un clima participativo de tener en cuenta la posibilidad de aceptar las opiniones de los colaboradores, así contribuir en las tomas de decisiones a fin de garantizar un mejor funcionamiento en beneficio mutuo empresa-trabajador así crear un ambiente más abierto y comprensivo. El líder deberá respetar el horario de trabajo establecido de cumplir con el pago a tiempo de las horas extras del personal y ofrecer incentivos, reconocimiento al personal por su buen desempeño y cumplimiento de los objetivos.

4. Se recomienda que los encargados de la empresa trabajen en realizar charlas motivacionales y capacitaciones permanentes para mejorar el desempeño, habilidades de los miembros del equipo, es importante que el líder promueva la cooperación entre miembros del equipo, así poder reducir los conflictos que se suscitan y hacerlos sentir que son una pieza fundamental para la empresa. Crear una buena relación laboral entre líder y trabajador para obtener mejores resultados.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arbaiza, F. (2010). *Comportamiento Organizacional: Bases y Fundamentos*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Becerra, M., Jorge, D. c., & Diaz, K. (2017). *El impacto del Liderazgo empoderamiento compartido en el comportamiento innovador en equipos de trabajo*. Universidad del Pacifico: Lima .
- Bennis, W. (13 de agosto de 2015). *Euroresidentes*. Obtenido de <https://www.euroresidentes.com/empresa/liderazgo/liderazgo-y-trabajo-en-equipo>
- Blanchard, k. (2007). *Liderazgo al mas Alto Nivel*. Bogota,colombia: Editorial Norma.
- Boggio Gimenez, M. A. (2011). *Liderazgo en Equipos de trabajo*. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoria de la Administración*. Mexico: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Introduccion a la teoria general de la administracion- octava edicion*. Mexico: McGraw-hill interamericana.
- Cornejo, M. A. (2014). *El Poder Transformador del lider* [Grabado por M. A. Cronejo]. Mexico, Mexico, Mexico.
- Cruz Avila, J., & Rodea Velasquez, M. A. (2014). *Liderazgo Transformacional como herramienta de la productividad de los empleados de empresa textilera municipio ixtapaluca*. Mexico: Universidad Autonoma del Estado de Mexico.

Gil, F., Rico, R., & Sanchez Mazanarez, M. (2008). Eficacia de Equipo de Trabajo. *Redalyc*, 25-35.

Guanilo Pizarro, W. D. (2017). *El Liderazgo Transaccional y su relacion con el desempeño laboral en la empresa conservas rícofas, chancay*. Lima: Universidad Cesar Vallejos.

Horna, A. V. (2016). *7 pasos para realizar una tesis hasta la sustentacion segunda edicion*. Lima: Instituto de Investigacion de la Universidad San Martin de Porres.

Jimenez Orozco, X. (2010). *Equipos Humanos*. Madrid: UNED.

Martinez Guillen, M. d. (2003). *La Gestion Empresarial Equilibrando Objetivos y Valores*. España-madrid: Diaz de Santos S.a. Obtenido de <http://www.editdiazdesantos.com/libros/martinez-guillen-ma-carmen-la-gestion-empresarial-equilibrando-valores-y-objetivos-C03005940101.html#conteni>

Mendoza Torres, M. R., & Ortiz Riaga, C. (2006). El liderazgo Transformacional, Dimensiones e impacto en la cultura organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Economicas: Investigacion y Reflexion*, 118 - 134.

Moreno Perez, C. M. (2009). *El liderazgo etico, un reto empresarial*. España: Herder Editorial.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano de Trabajo*. Mexico: Magrawtill.

Orosco, J. (2010). *Equipos Humanos*. Madrid: UNED.

Palomino Vadillo, M. (2010). *Liderazgo y motivacion de equipos de trabajo*. Madrid: Esic Editorial.

Palomo Vadillo, M. T. (2010). *Liderazgo y motivación de equipo de trabajo*. Madrid: Editorial Grafica Dehon.

Palomo Vadillo, M. T. (2010). *Liderazgo y motivacion de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.

Palomo Vadillo, T. (2013). *Liderazgo y motivacion de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.

Palomo Vadillo, T. (2013). *Liderazgo y Motivacion de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.

Payeras, J., & Payeras Serra, J. (2004). *Coaching y liderazgo: para directivos interesados en incrementar sus resultados*. Madrid-España: Ediciones Diaz de Santos.

Reza Trosino, J. (2005). *Equipos de Trabajo Efectivos y altamente productivos*. Mexico: Panorama Editorial S.A.

Robbins, S. P. (2005). *Estructura de equipos*. Mexico: Marisa de Anta.

Sabino, c. (1999). *Proceso de investigacion cientifica*. Caracas: Danapo.

Sabino, C. (2010). *Proceso de la Investigación Científica*. caracas-venezuela: Danapo.

Sampiere, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edicion ed.). Santa Fe: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de [http://www.academia.edu/15265809/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_-\\_Sexta\\_Edici%C3%B3n](http://www.academia.edu/15265809/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_-_Sexta_Edici%C3%B3n)

Sampiere, R. H., & Fernández Collado, C. (2014). *Metodologia de investigacion*. Mexico: McGrawhill.

Sampiere, R. H., & Fernández Collado, C. (2014). *Metodologia de Investigacion*. Mexico: Mcgrawhill.

Sampiere, R. H., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodologia de la investigacion*. (6ta.ed. ed.). mexico: McGrawhill.

Sanchez Rivero, J. M. (2005). *El tecnico de la prevencion: Manual para el desarrollo y mejora del ejercicio profesional*. Madrid-españa: FC Editorial.

Servicio Nacional de Aprendizaje Chile. (2013). *Trabajo en Equipo*. Chile: grupo de Salud Pública - Facultad de Medicina de la Universidad de Chile.

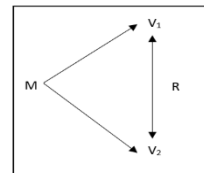
Toro Suarez, L. Y. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. Bogota: Universida militar nueva granada.

Valdiviezo Albuquerque, L. A. (2015). *Influencia del Estilo de liderazgo en el comportamiento organizacional del personal de la empresa grupo educativo integral S.R.L Trujillo*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

Yarce, J. (2 de octubre de 2009). *Trabajemos en Equipo*. Recuperado el 27 de septiembre de 2017, de <http://www.trabajemosenequipo.com/2009/10/%C2%BFel-lider-nace-o-se-hace/>

## ANEXOS

Tabla 36. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y SUBVARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>Problema Central</b></p> <p>¿Cómo influye el estilo de liderazgo en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>1. ¿Cómo influye el liderazgo transformacional del equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017?</p> <p>2. ¿Cómo influye el liderazgo transaccional del equipo de trabajo de la sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017?</p> <p>3. ¿Cómo influye el liderazgo situacional del equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de Chincha para el año 2017?</p> <p>4. ¿Cómo influye el liderazgo autocrático del equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El ingenio de la provincia de Chincha para el año 2017?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar de qué manera el estilo de liderazgo influye en el equipo de trabajo.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>1. Determinar de qué manera el liderazgo transformacional influye en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017.</p> <p>2. Determinar de qué manera el liderazgo transaccional influye en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017.</p> <p>3. Determinar de qué manera el liderazgo situacional influye en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de Chincha para el año 2017?</p> <p>4. Determinar de qué manera el liderazgo autocrático influye en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de Chincha para el año 2017?</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>La influencia del estilo de liderazgo en el equipo de trabajo la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>1. El liderazgo transformacional influye significativamente en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017.</p> <p>2. El liderazgo transaccional influye significativamente en el equipo de trabajo de la sociedad Agrícola El Ingenio de la provincia de chincha para el año 2017.</p> <p>3. El liderazgo situacional influye significativamente en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El ingenio de la provincia de Chincha par el año 2017</p> <p>4. El liderazgo autocrático influye significativamente en el equipo de trabajo de la Sociedad Agrícola El ingenio de la provincia de Chincha par el año 2017</p>	<p><b>Identificación de Variables.</b></p> <p><b>V. Independiente:</b></p> <p>X = Estilo de liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo Transformacional</li> <li>- Liderazgo Transaccional</li> <li>- Liderazgo Situacional</li> <li>- Liderazgo Autocrático</li> </ul> <p><b>V. Dependiente:</b></p> <p>Y = Equipo de Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Complementariedad</li> <li>- Compromiso</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Confianza</li> </ul>	<p><b>TIPOS DE INVESTIGACION</b></p> <p>Aplicada del enfoque cuantitativo.</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACION</b></p> <p>descriptivo y correlacional.</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACION</b></p> <p>El diseño es no experimental</p> <p><b>MUESTRA</b></p>  <p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>Son 50 trabajadores de la Sociedad Agrícola El Ingenio.</p>

## CUESTIONARIO

*Estimado colaborador la siguiente encuesta tiene por finalidad conocer los resultados sobre **El Estilo de Liderazgo y su Influencia en el Equipo de Trabajo de la Sociedad Agrícola el Ingenio de la provincia de Chíncha para el año 2017**, Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán orientadas para ningún otro propósito.*

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada pregunta, luego marque con un aspa (**x**), las afirmaciones enunciadas. Sírvase responder con total sinceridad, de antemano se le agradece por su cooperación.

**Escoja una de las 5 alternativas:**

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas Veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Responder las siguientes preguntas:

ESTILO DE LIDERAZGO		1	2	3	4	5
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1. ¿Considera Ud. que su líder es carismático al momento de guiar a su equipo?					
	2. ¿Percibe Ud. que existe consideración individualizada del líder por algún miembro del equipo?					
	3. ¿Considera Ud. que su líder se preocupa por propiciar la Estimulación Intelectual de cada miembro del Equipo?					
	4. ¿considera Ud. que la motivación que transmite su líder cumple con sus expectativas?					
LIDER TRANSACCIONAL	5. ¿Considera que su líder proporciona información cuando Ud. o el Equipo de Trabajo lo solicita?					
	6. ¿Considera Ud. que su líder le proporciona recompensas cuando cumplen con los objetivos previstos?					
	7. ¿Considera Ud. que su líder realiza la retroalimentación al equipo de trabajo?					
LIDER SITUACIONAL	8. ¿Considera Ud. que la forma de dirigir de su líder es el adecuado?					
	9. ¿Considera Ud. que su líder apoya al Equipo de Trabajo en la realización de las actividades diarias?					



	10. ¿Considera Ud. que su líder tiene la capacidad de delegar funciones a cada miembro del Equipo de Trabajo?					
LIDER AUTOCRATICO	11. ¿Considera Ud. que cada miembro del Equipo de Trabajo mantiene el orden y la disciplina en las labores diarias designadas por su líder?					
	12. ¿Considera Ud. que su líder involucra y orienta a cada miembro del Equipo de Trabajo para el logro de los resultados?					
	13. ¿Considera Ud. que existe rivalidad entre los miembros del Equipo de Trabajo?					
	14. ¿Considera Ud. que las tareas asignadas por su líder le generan estrés algún miembro del Equipo de Trabajo?					
EQUIPO DE TRABAJO		1	2	3	4	5
COMPLEMENTARIEDAD	15. ¿considera Ud. que cada miembro del Equipo de Trabajo es eficiente y eficaz para el logro de los Objetivos?					
	16. ¿considera que cada miembro del Equipo de Trabajo conoce sus habilidades y destrezas para el rendimiento de sus actividades?					
	17. ¿considera que el Equipo de Trabajo aplican sus conocimientos y experiencias adquiridas?					
	18. ¿Considera que existe sinergia entre los integrantes del Equipo de Trabajo?					
COMPROMISO	19. ¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo es altamente pro-activo?					
	20. ¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo es altamente responsable ante las tareas encomendadas por el líder?					
	21. ¿Considera Ud. que el Equipo de Trabajo cuenta con metas comunes?					
	22. ¿Considera Ud. que su nivel de cooperación depende del trato que su líder le brinde como trabajador?					
COMUNICACIÓN	23. ¿Considera que los miembros del Equipo de Trabajo tienen respeto hacia su líder?					
	24. ¿Considera que los miembros del Equipo de Trabajo se preocupan en apoyarse entre sí?					
	25. ¿Considera que los miembros del Equipo de Trabajo son honestos en el desarrollo de sus labores diarias?					
CONFIANZA	26. ¿Considera que el Equipo de Trabajo cumplen a tiempo con sus labores encomendadas por el líder?					
	27. ¿Considera que cada miembro del Equipo de Trabajo expresa sus ideas sin presión del líder?					
	28. ¿Considera Ud. que su líder a cargo delega funciones organizadas a cada miembro del Equipo del Trabajo?					

Elaboración Propia

